

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

“DIAGNÓSTICO DEL AMBIENTE DE CONTROL INTERNO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JESÚS - CAJAMARCA, 2017”.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

PRESENTADO POR LA BACHILLER:

SOTO ORRILLO ELSA DEISI

ASESOR:

DR.JULIO NORBERTO SÁNCHEZ DE LA PUENTE

Cajamarca – Perú

2018

DEDICATORIA

En primer lugar dedico este trabajo a **Dios**, por ser siempre mí guía a lo largo de mi carrera profesional, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad.

A mis padres CLEMENTINA Y JOSÉ por apoyarme en todo momento, por enseñarme a nunca rendirme, por inculcarme valores para ser mejor persona cada día , quién con sacrificio y amor me brindaron la oportunidad de estudiar esta noble profesión y culminar mi carrera y por ser quienes me impulsan e inspiran para lograr y cumplir mis metas, sueños.

AUTORA

AGRADECIMIENTO

Primero quiero dar gracias a **DIOS**, por estar conmigo en cada paso que doy, por darme la fortaleza de seguir adelante y no rendirme para poder cumplir este sueño.

A mis padres por apoyarme para cumplir los objetivos que me he planteado.

A mis hermanos por siempre estar a mi lado.

A mi asesor por el apoyo incondicional que me han brindado.

A los profesores de la Universidad Nacional de Cajamarca por sus enseñanzas.

Y agradecer infinitamente a todas personas que han formado parte de este recorrido a las que agradezco por brindarme su apoyo, su amistad, por sus consejos, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida, por todo lo que me han brindado, para todos y cada de uno de ellos gracias y que Dios los bendiga.

AUTORA

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO	ii
ÍNDICE DE TABLAS.....	vi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1.-Identificación del problema	1
1.2.-Formulación del problema.....	2
1.2.1.-Problema general	2
1.2.2.-Problemas específicos	2
1.3.-Objetivo general.....	3
1.4.- Objetivos específicos.....	3
1.5.- Justificación e importancia de la investigación	3
1.6.-Limitaciones de la investigación	4
CAPÍTULO II	5
MARCO TEÓRICO	5
2.1.-Antecedentes.....	5
INTERNACIONAL	5
NACIONALES	8
REGIONALES	11
2.2.-Base Legal.....	14
Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, LEY N° 27785.....	14
Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, LEY N° 28716	14
La Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG.....	15
Resolución de Contraloría, N° 004-2017-CG	16
Normas del Control Interno.....	16

2.3.-Bases teóricas	17
2.3.1.- Modelo General de la Auditoría	17
2.3.2.- Modelo COSO	17
2.3.3.- Control Interno	19
Objetivos de control Interno	20
Importancia del Control Interno	21
Elementos del Control Interno.....	22
Evolución en la aplicación del Control Interno.....	26
El Control Interno en la actualidad.....	27
Limitaciones del Control Interno	28
2.3.4.- El Control Interno en el Sector Público.....	29
Objetivos del Control Interno en el Sector Público	30
Fundamentos del Control Interno en el Sector Público	32
2.3.5.- El Sistema del Control Interno.....	37
Componentes y Principios del Sistema de Control Interno	38
A. Ambiente de Control.....	38
B. Evaluación de Riesgo	45
C. Actividades de Control	45
D. Información y Comunicación.....	46
E. Actividades de Supervisión	47
2.4.-Definición de Términos Básicos.....	48
CAPÍTULO III.....	52
HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	52
3.1.-Hipótesis general.....	52
3.2.-Hipótesis específicas.....	52
3.3.- Variable	52
Variable Independiente	52
CAPÍTULO IV	53
METODOLOGÍA	53
4.1.- Tipo y diseño de la investigación	53

4.2.- Método de investigación	55
4.3.- Población y muestra	55
4.4.- Unidad de análisis	56
4.5.- Operacionalización de variables.....	57
4.5.1.- Variable independiente	57
4.6.- Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	59
4.7.- Técnicas para el Procesamiento y análisis de la Información.....	59
CAPÍTULO V.....	60
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	60
5.1 Análisis interpretación y discusión de resultados.	60
5.2.- Guía de Verificación de Documentos	79
5.2.1.- Discusión de resultados	83
CONCLUSIONES.....	86
RECOMENDACIONES.....	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	90
ANEXOS.....	92
ANEXO N° 1. Matriz de consistencia metodológica.....	93
ANEXO N° 2: Instrumento de recolección de datos	95
ANEXO N°3: Guía de Verificación de Documentos	97

ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla 1.** Compromiso con la integridad y los valores éticos en la en la municipalidad distrital de Jesús - Cajamarca.2017.
- Tabla 2.** Estructuras, las líneas de reporte y los niveles de autoridad y responsabilidad apropiados para la consecución de los objetivos en la municipalidad distrital de Jesús - Cajamarca, 2017.
- Tabla 3.** Compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes en la municipalidad distrital de Jesús - Cajamarca.2017.
- Tabla 4.** Definición de las responsabilidades de las personas a nivel de Control Interno en la municipalidad distrital de Jesús - Cajamarca.2017.

ÍNDICE DE GRÁFICOS

- Gráfico1. 1.** Existencia de un clima ético que contribuye a la efectividad de las políticas de la entidad – M.D. Jesús.
- Gráfico 1.2.** Papel clave de los titulares y la alta gerencia/directivos en la cultura organizacional íntegra y ética – M.D. Jesús.
- Gráfico 1.3.**Toma de medidas apropiadas y rápidas ante un indicio de conducta inapropiada – M.D. Jesús.
- Gráfico 1.4.** Transmisión de mensajes éticos a través del ejemplo, ante un evento no ético – M.D. Jesús.
- Gráfico 1.5.** Conocimiento de todos servidores públicos cómo actuar y de los canales – M.D. Jesús.
- Gráfico 1.6.** Existencia de presión de grupo para motivar comportamientos apropiados – M.D. Jesús.
- Gráfico 1.7** Calificativo Promedio del compromiso con la integridad y los valores éticos en la en la municipalidad distrital de Jesús - Cajamarca.2017.
- Gráfico 2.1.** Se considera toda la estructura de la entidad – M.D. Jesús.
- Gráfico 2.2.** Se establece líneas de reporte – M.D. Jesús.

- Gráfico 2.3.** Se define asigna y limita las responsabilidades – M.D. Jesús.
- Gráfico 2.4.** Se cuenta con puestos de trabajos alineados a objetivos específicos de la entidad – M.D. Jesús.
- Gráfico 2.5.** Estructuras, las líneas de reporte y los niveles de autoridad y responsabilidad apropiados para la consecución de los objetivos en la en la municipalidad distrital de Jesús - Cajamarca.2017.
- Gráfico 3.1.** Se define y actualiza las tareas específicas requeridas para cada puesto de trabajo – M.D. Jesús.
- Gráfico 3.2.**Se define los requisitos de calificaciones mínimas que debe poseer el que ocupe los puestos de trabajo – M.D. Jesús.
- Gráfico 3.3.** Se desarrolla procesos de selección orientados a garantizar la atracción, desarrollo y retención de profesionales competentes para el sector público – M.D. Jesús.
- Gráfico 3.4.**Se desarrolla actividades para capacitar a los empleados para el mejor desempeño de sus tareas – M.D. Jesús.
- Gráfico 3.5.** Calificativo Promedio del compromiso con la integridad y los valores éticos en la en la municipalidad distrital de Jesús - Cajamarca.2017.
- Gráfico 4.1.** Se define explícitamente modos de actuación para el funcionamiento permanente del Control Interno – M.D. Jesús.
- Gráfico 4.2.** Se determina mecanismos para la evaluación periódica del Control Interno – M.D. Jesús.
- Gráfico 4.3.** Se establece y evalúa medidas de desempeño, incentivos y sanciones en el cumplimiento de las funciones – M.D. Jesús.
- Gráfico 4.4.** Exige el cumplimiento de la rendición de cuentas a través de las estructuras, autoridades y responsabilidades – M.D. Jesús.
- Gráfico 4.5.** Considera la presión sobre el logro de objetivos– M.D. Jesús.
- Gráfico 4.6.** Calificativo promedio del compromiso con la integridad y los valores éticos en la en la Municipalidad Distrital de Jesús - Cajamarca 2017.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se ha efectuado con el fin de saber cómo se encuentra actualmente implementado el ambiente de Control Interno, en la municipalidad distrital de Jesús –Cajamarca, el tema elegido fue motivo de investigación debido a que en la municipalidad Distrital de Jesús, actualmente no se encuentra con una adecuada implementación en el ambiente de Control Interno.

Para realizar este trabajo se utilizó la investigación descriptiva de diseño transversal instrumento que sirvió para el proceso estadístico lo cual se ha desarrollado mediante el análisis e interpretación de la información utilizando para el caso la estadística descriptiva cuyos resultados se presentaron a través de tablas y gráficos estadísticos, donde se aplicaron instrumentos de recolección de datos como la guía de entrevista y observación que fueron dirigidos en el primer caso a los gerentes, administradores y trabajadores en general y también se realizó una revisión documental con el fin de verificar el estado situacional del Ambiente de Control Interno en la municipalidad Distrital de Jesús-Cajamarca ya que hoy en día necesitamos de un Sistema de Control Interno adecuado que permitirá mejorar las actividades dentro de los diferentes departamentos que tiene la entidad.

Con las propuestas que se ha sugerido, luego de hacer un diagnóstico, se contribuye que los procesos de gestión cuenten con un control interno eficiente para lograr una mejor implementación y se logre alcanzar niveles óptimos, disminuyendo así los errores e irregularidades.

ABSTRACT

The present research work has been carried out in order to know how the Internal Control environment is currently implemented, in the district municipality of Jesús -Cajamarca, the topic chosen was the subject of investigation because in the District Municipality of Jesus, currently it is not found with an adequate implementation in the Internal Control environment.

To carry out this work we used the descriptive research of cross-sectional design that served for the statistical process which has been developed through the analysis and interpretation of the information using descriptive statistics whose results were presented through tables and statistical graphs , where data collection instruments such as the interview guide were applied, observation that were directed in the first case to the managers, administrators and workers in general and a documentary review was also carried out in order to verify the situational status of the Internal Control in the District Municipality of Jesus-Cajamarca since today we need an adequate Internal Control System that will allow us to improve the activities within the different departments that the entity has. With the proposals that have been suggested, after making a diagnosis, it contributes that the management processes have an efficient internal control to achieve a better implementation and achieve optimal levels, thus reducing errors and irregularities.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad en la que vivimos, exige que un estado actúe cada vez más eficiente y de forma descentralizada ya que esto nos lleva a la continua búsqueda de la calidad y la excelencia lo cual estos son factores que nos llevaran a la necesidad de establecer un buen manejo del Ambiente de Control Interno.

El desarrollo de la investigación se llevó a cabo sobre “Diagnóstico del Ambiente de Control Interno en la Municipalidad Distrital de Jesús – Cajamarca” con el propósito de conocer cómo se encuentra implementado el Ambiente de Control Interno, la presente tesis comprende de cinco capítulos:

Capítulo I: Planteamiento de la investigación, en el primer capítulo se presenta la descripción de la realidad problemática, formulación del problema de la investigación destacando el problema general y problemas específicos, en este punto también mostramos los objetivos generales, objetivos específicos, justificación e importancia de la investigación y las limitaciones de la investigación.

Capítulo II: Marco teórico, abarca los antecedentes de la investigación (relacionados con el tema), bases legales, bases teóricas y definición de términos básicos.

Capítulo III: Hipótesis y variables, en este capítulo abarcan la hipótesis general, hipótesis específicas y las variables.

Capítulo IV: Metodología, comprende el diseño de la investigación, metodología de la investigación, población y muestra unidad de análisis, operacionalización de variables, variable independiente, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas para el procesamiento y análisis de la información.

Capítulo V: Resultados y discusión, aquí hace referencia al análisis interpretación y discusión de resultados de la entrevista, encuesta y verificación de documentación.

Por último se tiene las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y en anexos encontramos a la matriz de consistencia, instrumento para la obtención de datos y otros anexos necesarios que respalden la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1.-Identificación del problema

En la actualidad en la que vivimos, exige que un estado actúe cada vez más eficiente y de forma descentralizada, ya que en los últimos años se viene presentando numerosos problemas de corrupción y fraudes en las entidades públicas por la mala administración de los recursos. Hoy en día la necesidad de generar respuestas cada vez más cercana a los ciudadanos pide formas de comportamiento diferente a las tradicionales donde deben pronunciarse los objetivos buscando el desarrollo local.

Los gobiernos regionales y locales tienen la misma tarea para buscar el desarrollo local, regional es por ello que un buen sistema de control interno en la municipalidad va a permitir llevar a cabo las acciones y actividades correctamente, pero para ellos se necesita que todos los trabajadores se sientan comprometidos con su labor en la entidad y motivados a realizar los procesos respetando normas y leyes siendo responsables con sus funciones.

De acuerdo con las normas de control interno, la importancia del componente Ambiente de Control radica en el establecimiento de una cultura de control interno mediante el ejercicio de lineamientos y conductas apropiadas. El ambiente de control es la base que sostiene a los demás componentes del control interno, sin un sólido ambiente de control el adecuado establecimiento de los demás componentes resulta ineficaz, es preciso señalar que los controles en la Municipalidad Distrital de Jesús,

actualmente no se encuentra con una adecuada implementación en el ambiente de Control Interno, se cuenta con recursos económicos y humanos disponibles los cuales no están siendo bien utilizados; debido a diversos factores como son: desvío de políticas, objetivos ,metas establecidas por la municipalidad; incumplimiento de los requisitos internos y la mala gestión institucional.

1.2.-Formulación del problema

1.2.1.-Problema general

¿Cómo se encuentra actualmente implementado el ambiente de Control Interno, en la Municipalidad Distrital de Jesús -Cajamarca, 2017?

1.2.2.-Problemas específicos

- a. ¿La alta dirección demuestra compromiso con la integridad y los valores éticos en la municipalidad distrital de Jesús - Cajamarca, 2017?
- b. ¿La gerencia establece con la supervisión de la alta dirección las estructuras, las líneas de reporte y los niveles de autoridad y responsabilidad en la Municipalidad Distrital de Jesús- Cajamarca, 2017?
- c. ¿La alta dirección demuestra compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes en la Municipalidad Distrital de Jesús - Cajamarca, 2017?
- d. ¿La alta dirección define las responsabilidades de las personas para la consecución de sus objetivos, en la Municipalidad Distrital de Jesús - Cajamarca, 2017?

1.3.-Objetivo general

Describir el estado situacional del Ambiente de Control Interno en la Municipalidad Distrital de Jesús - Cajamarca, 2017.

1.4.- Objetivos específicos

- a. Verificar si la alta dirección demuestra compromiso con la integridad y los valores éticos en la en la Municipalidad Distrital de Jesús - Cajamarca.2017
- b. Determinar si la gerencia establece con la supervisión de la alta dirección las estructuras, las líneas de reporte y los niveles de autoridad y responsabilidad apropiados para la consecución de los objetivos en la Municipalidad Distrital de Jesús - Cajamarca, 2017.
- c. Analizar si la alta dirección demuestra compromiso para atraer, desarrollar y retener a personal competente en la Municipalidad Distrital de Jesús-Cajamarca, 2017.
- d. Determinar si la alta dirección define las responsabilidades de las personas para la consecución de los objetivos de las Municipalidad Distrital Jesús-Cajamarca, 2017.

1.5.- Justificación e importancia de la investigación

Las razones por las cuales se llevó a cabo la presente investigación se justifica porque en el desarrollo de este tema se ha utilizado la experiencia original a fin de establecer la importancia que tiene el componente ambiente de control la cual presenta un conjunto de normas, procesos y procedimientos que organizan la base sobre la que desarrollar el control interno de la organización, de esta misma manera es diseñada para poder controlar los riesgos que puedan afectar el desempeño y rendimiento la municipalidad distrital de Jesús.

La importancia de la investigación de este trabajo servirá para una implementación debidamente adecuada del ambiente de control interno en la municipalidad distrital de Jesús y así dando como resultado la eficiencia, eficacia, competitividad y lograr a conocer si en el Componente de Ambiente de Control Interno, se realiza una apropiada dirección, supervisión y revisión así como una adecuada ejecución en el Ambiente de Control Interno de auditoría en dicha municipalidad, la cual sean efectivos y así reflejar las mejoras de la organización, para lograr evitar errores se debe verificar que los componentes del Sistema de Control Interno se encuentren debidamente implementados y sean seguros.

Asimismo es de utilidad como una modesta contribución a la labor de investigación desarrollada por nuestra universidad ya que tiene por finalidad servir como herramienta para el mejor desarrollo educativo a cerca de control interno por el interés de profundizar los conocimientos respecto a uno de los componentes del sistema de control interno Ambiente de control de la Auditoría esto ayuda a resolver problemas concretos que afecten a las municipalidades distritales.

1.6.-Limitaciones de la investigación

En cuanto al desarrollo del presente trabajo de investigación no se presentaron mayores dificultades en el desarrollo del trabajo, por lo cual no hubo inconvenientes en cuanto a su elaboración.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.-Antecedentes

Para llevar a cabo el presente informe de investigación es necesario consultar con fuentes que sirvan de guía y de ayuda, estas fuentes deben tener relación con la investigación que se está realizando sobre control interno. Por ello se revisó y consulto las siguientes fuentes de información a nivel internacional, nacional y regional la cual mencionamos a continuación:

INTERNACIONAL

Kohon J. (2014) Relevamiento Del Sistema De Control Interno En La Provincia De Río Negro Una descripción en perspectiva con el informe COSO y las normas de INTOSAI (tesis de Postgrado), Universidad De Buenos Aires (Argentina)

El trabajo que se presenta a continuación denominado, Relevamiento del Sistema de Control Interno en perspectiva con el informe COSO y las normas del INTOSAI, en donde tiene por objetivo principal, comparar los objetivos y los elementos componentes del sistema de control interno de la administración central del poder ejecutivo y de los organismos autárquicos y descentralizados con los conceptos contenidos en el informe COSO y las normas del INTOSAI.

La idea que nos muestra la investigación está constituido por el relevamiento crítico del sistema de control interno provincial, con el propósito de dar el primer paso en la difícil transición de un modelo de control basado en la verificación de procedimientos y cumplimiento normativo a otro sustentado en objetivos y a partir del planeamiento estratégico, de manera que el control interno sea un proceso dentro del

conjunto de operaciones de la organización y que, a partir de su implementación, contribuya a la dirección a obtener una evidencia razonable respecto al logro de los objetivos de la entidad, midiendo la eficacia, eficiencia y economía de los procesos, como así también la información oportuna y confiable, la comunicación y el cumplimiento normativo.

Ambos modelos de control interno se corresponden a dos modelos de gestión que comparten sus características; por un lado el modelo burocrático puro, del que deriva o es típico el control basado casi exclusivamente en el control de cumplimiento y por el otro, la administración por objetivos o también denominada “gestión por resultados” en la que se identifica el control interno enunciado por el informe COSO y las normas del INTOSAI.

Para que los objetivos del control interno se cumplan efectivamente, será necesario que se verifique que la implementación del sistema integrado e integral en esta materia, contenga todos sus elementos componentes, esto es, ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y supervisión.

Pero ese modelo de control interno requiere que, simultáneamente, la administración pública provincial avance en un modelo de gestión que no tenga como objetivo principal el cumplimiento normativo en un contexto de rigidez organizativa, piramidal y jerárquica.

Se desarrolla el trabajo a partir de los siguientes aspectos del estudio:

- Relevamiento del control interno de la administración central del poder ejecutivo y los organismos autárquicos y descentralizados

- Conceptualización del control interno de la administración provincial
- Síntesis descriptiva de los circuitos administrativos básicos
- Usos y prácticas de la administración pública
- Régimen legal de control interno
- Hacia un modelo de control interno basado en COSO – INTOSAI

Nájera M. (2013) "Elaboración de un Manual de Control Interno Basado en coso ERM para el Área de Egresos de una Municipalidad Ubicada en el Departamento de Sacatepéquez" Universidad de san Carlos de Guatemala (Guatemala)

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo proporcionar un manual de control interno basado en COSO ERM que contenga en forma detallada, ordenada y sistemática las instrucciones, responsabilidades e información sobre organización, políticas y procedimientos, funciones y actividades que se deben desarrollar en el área de egresos de la municipalidad consideradas necesarias para mejorar la eficiencia operativa y transparentar la calidad del gasto.

Esta investigación presenta las siguientes conclusiones:

- Una municipalidad como responsable de la administración de los recursos económicos de un municipio debe aplicar el modelo de COSO ERM que está diseñado para identificar eventos potenciales que puedan afectar a la administración.
- La administración del riesgo con el sistema de COSO ERM pretende brindar una seguridad razonable respecto al logro de objetivos, su proceso incluye el involucramiento de todo el personal,

identificación de eventos potenciales, evaluación y respuesta al riesgo.

- La implementación de un manual de control interno fortalece la funcionalidad de las municipalidades, no interfiere con la legislación vigente ni limita los reglamentos internos establecidos, aportando un grado de seguridad razonable sobre la consecución de objetivos.
- Un manual de control interno basado en COSO ERM permitirá proveer a la administración una herramienta que describa y unifique los procedimientos mínimos que faciliten la evaluación del sistema de control interno para fomentar las buenas prácticas administrativas y financieras.
- El presente manual de control interno basado en COSO ERM contiene información sobre políticas, funciones, sistemas y procedimientos a seguir en el área de egresos de una Municipalidad, sin embargo la consecución de objetivos dependerá de la correcta implementación del mismo, observando las normas generales de control interno, especialmente la comunicación, segregación de funciones y control.

NACIONALES

Mamani E. (2015) Evaluación de los componentes del sistema de control interno y sus efectos en la gestión de la subgerencia de personal y bienes social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto 2014 (tesis de pregrado) Universidad José Carlos Mariátegui Moquegua (Perú)

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo: Evaluar los componentes del sistema de Control Interno, en la gestión de las actividades de la Subgerencia de Personal y bienestar Social, mediante

pruebas de cumplimiento de normas, revisión de documentos de gestión, aplicación de encuestas y entrevistas a los funcionarios y servidores.

Este trabajo de investigación presenta las siguientes conclusiones

- La subgerencia de Personal y Bienestar Social , en relación al nivel de evaluación de las normas de control interno y a los niveles de cumplimiento de los componentes del control interno el resultado del análisis inferencial logra establecer significancia estadística : es decir que : El nivel de evaluación de las normas de control interno , está asociado a los niveles de cumplimiento de los componentes del sistema de control interno en la gestión de las actividades de la SPBS – MPMN , en donde el nivel de implementación de las normas es menor que el desarrollo de la percepción de los funcionarios y servidores, las debilidades idénticas son mayores, por ello el cumplimiento total de normas no son eficaces por ende sus actividades no son efectivas
- La subgerencia de personal de Bienestar Social, en relación al estado de implementación de normas internas de control, resulta de 60 normas de los cuales todos los componentes de control interno implementados están en orden de menor porcentaje y las normas no implementadas están en mayor lugar, el resultado del análisis inferencial logra demostrar y concluye que: el nivel de implementación de las normas de control interno que regulan la gestión de la SPBS, son insuficientes.
- La subgerencia de personal de Bienestar Social, respecto a la percepción de sus funciones y servidores sobre el desarrollo normas de control interno y procedimientos alcanzando una media general lo que califica el grado “INSATISFACTORIO”, el nivel de desarrollo de los compones de control interno en la percepción de funcionarios y servidores de la

SPBS- MPMN; se muestran insatisfactorios; en el marco del Sistema de control interno.

- La Subgerencia de Personal y Bienestar Social, del análisis de debilidades y fortalezas sobre los procedimientos de control interno de la Oficina, el análisis de debilidades y fortalezas de control interno, Muestra mayores debilidades que afectan la gestión de las actividades de la SPBS- MPMN.
- La propuesta de normas internas, procedimientos y registros en general a ser implementados en la SPBS - MPMN, se ha identificado y se propone las normas y procedimientos necesarios para la implementación del Sistema de Control Interno que optimicen sus actividades y funciones, en la SPBS.

Aquipucho L. (2015) Control Interno y su Influencia en los Procesos de Adquisiciones y Contrataciones de la Municipalidad Distrital Carmen de la Legua Reynoso–Callao, Periodo: 2010-2012” (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Mayor De San Marcos (Lima – Perú)

La presente investigación tiene como objetivo analizar y mejorar el sistema de control interno en los procesos de adquisiciones y contrataciones de la Municipalidad Distrital de Carmen de la Legua Reynoso, así como verificar sus procesos y confiabilidad de acuerdo a sus funciones establecidas en sus instrumentos de gestión cuya finalidad es brindar servicios a la población, asimismo, recomendar a los funcionarios de la municipalidad las acciones correctivas que deben implementar para optimizar los servicios y disminuir riesgos, irregularidades y negligencias en las prestaciones de servicios que brinda a la sociedad.

Inicialmente, se investigó sobre los antecedentes en el marco legal de las contrataciones de la municipalidad, cuyos procedimientos son realizados por la Sub Gerencia de Logística de la municipalidad, también se investigaron los conceptos teóricos de procesos de contrataciones y adquisiciones, control interno, conjuntamente con el análisis de los expedientes de contratación, con la finalidad de determinar las carencias y deficiencias en los procesos de contrataciones y adquisiciones así como los efectos y causas que los ocasionaron; con el objetivo de propiciar la adopción de lineamientos de mejoras en la aplicación de criterios básicos de eficiencia, eficacia, economía y legalidad que realiza el sector público en los procesos de adquisiciones y contrataciones.

Mediante entrevistas y encuestas se tiene como resultado que el Control Interno influye en los Procesos de Contrataciones y Adquisiciones. Sin embargo, existe un marco de control normativo emitido por la Contraloría General de la República en el año 2006, disponiendo la implementación del Sistema de Control Interno basado en el modelo COSO, es de resaltar que los controles internos en la Municipalidad Distrital de Carmen de la Legua Reynoso, aún no han sido implementados, por parte de los funcionarios responsables no tenían ningún interés. En este sentido, aumenta el riesgo de las actividades realizadas de tal modo que influyan negativamente sus operaciones comprometiendo sus recursos y poniendo en riesgo el resultado de los servicios a la sociedad.

REGIONALES

Salazar. J. 2016 Análisis del control interno en los procesos de administración del servicio de administración tributaria de Cajamarca (tesis maestría). Universidad nacional de (Cajamarca – Perú)

El trabajo de investigación presenta como objetivo general:

- ✓ Determinar que el análisis del Control Interno, incide en la mejora de los procesos de administración del SAT Cajamarca.

Objetivos específicos

- ✓ Establecer si los componentes del análisis del control interno, inciden en los procesos de Administración del SAT Cajamarca.
- ✓ Determinar en qué niveles de implementación se encuentra el control interno para la mejora continua de los procesos de Administración del SAT Cajamarca.

Conclusiones:

De acuerdo al análisis realizado a SAT CAJAMARCA se ha determinado que el control interno es mínimo en los procesos desarrollados en la gerencia de administración y que no existe ningún manual o guía que ayude al personal a seguir una secuencia de procedimiento.

El SAT Cajamarca desarrolla la elaboración de un manual de procesos para el área de administración con el fin de ser un apoyo al personal que labora y personal nuevo con el fin de ayudar a la elaboración

Morillo J. (2014) El sistema de control interno y su contribución al fortalecimiento en la gestión administrativa de la Universidad Nacional de Cajamarca: Periodo del 2010 al 2012 (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Cajamarca. Perú.

Para este trabajo de investigación, la evaluación de este componente se realiza a efectos de formarse una opinión sobre la efectividad de los controles internos implementados en la Universidad Nacional de Cajamarca y conocer como la Alta Dirección estimula e influyen en su

personal para crear conciencia sobre los beneficios de su aplicación y poder determinar si el entorno organizacional es apropiado para el desarrollo de sus actividades basada en las buenas prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas orientadas a generar una cultura del control interno.

Como resultado de la tabulación de las encuestas aplicadas a los miembros de la Alta Dirección de la Universidad Nacional de Cajamarca, Rector y Vicerrectores, respecto a las actividades que integran el componente ambiente de control, su desarrollo fue eficiente, percibiéndose que dicha entidad en el periodo 2012 contó con un ambiente de control favorable.

Por otro lado, cuando comparamos con los resultados del proceso de la encuesta aplicada al Jefe del Órgano de Control Institucional referente al accionar de la Alta Dirección con respecto al desarrollo de las actividades del componente Ambiente de Control se observa mayor debilitamiento del control interno en la Universidad Nacional de Cajamarca como consecuencia del deficiente desarrollo de las actividades que integran dicho componente, asignándole un calificativo de malo, determinándose que la estructura organizacional no está diseñada en función a los procesos, actividades y desconocen de la importancia e implementación del control interno, conllevando que los instrumentos de gestión no estén actualizados acorde con el desarrollo de nuestra Universidad.

Como resultados de la aplicación de las encuestas tanto a la Alta Dirección y al Jefe del Órgano de Control Institucional, existen actividades que aportan a la eficiencia del control interno y consecuentemente contribuyeron al fortalecimiento en la gestión

administrativa de la Universidad Nacional de Cajamarca en el periodo 2012 como es la difusión de los documentos normativos que regulan la operatividad de la entidad, preocupándose por diseñar políticas y procedimientos que aseguren una apropiada planificación y administración de los recursos humanos a través del conocimiento de las funciones que le toca desempeñarse y la difusión de los resultados de su gestión.

2.2.-Base Legal

Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, LEY N° 27785

Es objeto de la Ley propender al apropiado, oportuno y efectivo ejercicio del control gubernamental, para prevenir y verificar, mediante la aplicación de principios, sistemas y procedimientos técnicos, la correcta, eficiente y transparente utilización y gestión de los recursos y bienes del Estado, el desarrollo honesto y probo de las funciones y actos de las autoridades, funcionarios y servidores públicos, así como el cumplimiento de metas y resultados obtenidos por las instituciones sujetas a control, con la finalidad de contribuir y orientar el mejoramiento de sus actividades y servicios en beneficio de la Nación.

Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, LEY N° 28716

La presente Ley tiene por objeto establecer las normas para regular la elaboración, aprobación, implantación funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del control interno en las entidades del Estado, con el propósito de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos y operativos con acciones y actividades de control previo, simultáneo y posterior, contra los actos y prácticas indebidas o de corrupción, propendiendo al debido y transparente logro de los fines, objetivos y metas institucionales. Cuando en ella se mencione al control interno, se entiende éste como el control interno gubernamental a que se

refiere el artículo 7 de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

Las normas contenidas en la presente Ley y aquellas que emita la Contraloría General de la República son de cumplimiento obligatorio por todas las entidades a que se refiere el artículo 3 de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. Son aplicadas por los órganos y personal de la administración institucional, así como por el órgano de control institucional, conforme a su correspondiente ámbito de competencia.

Ley 29743 ley que modifica el artículo 10 de la ley 28716. Ley de control interno de las entidades del estado

La modificación del art.10 de la ley 28716, ley de control interno de las entidades del estado, sustituye el cuarto párrafo del art.10 por el texto siguiente: el marco normativo y la normativa técnica de control que emite la contraloría general de la república en el proceso de implantación del sistema de control interno, toma en cuenta la naturaleza de las funciones de las entidades y programas sociales que estas administran.

La Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG, considera que la Ley N° 27785 -Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, tiene como objeto propender al apropiado y oportuno ejercicio del control gubernamental, para prevenir y verificar la correcta utilización y gestión de los recursos del estado, el desarrollo probo de las funciones de los funcionarios públicos, así como el cumplimiento de las metas de las instituciones sujetas a control; estableciéndose en su artículo 6° que el control gubernamental consiste en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública con fines de su mejoramiento a través de la adopción de acciones preventivas y correctivas pertinentes; disponiendo, asimismo,

dicha norma, que el control gubernamental es interno y externo y su desarrollo constituye un proceso integral y permanente.

Resolución de Contraloría, N° 004-2017-CG

Tiene por objetivo, orientar el desarrollo de las actividades para la aplicación del modelo de implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado de los tres niveles de gobierno, a fin de fortalecer el Control Interno para el eficiente, transparente y adecuado ejercicio de la función pública en el uso de los recursos del Estado.

La presente Guía, al ser un documento orientador y complementario, podrá ser utilizada por funcionarios y servidores Públicos de las entidades del Estado sujetas a control de conformidad con lo establecido en el artículo 3° de la Ley N°27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

Normas del Control Interno

Las Normas de Control Interno tienen como objetivo propiciar el fortalecimiento de los sistemas de control interno y mejorar la gestión pública, en relación a la protección del patrimonio público y al logro de los objetivos y metas institucionales.

En este contexto, los objetivos de las Normas de Control Interno son:

- Servir de marco de referencia en materia de control interno para la emisión de la respectiva normativa institucional, así como para la regulación de los procedimientos administrativos y operativos derivados de la misma
- Orientar la formulación de normas específicas para el funcionamiento de los procesos de gestión e información gerencial en las entidades
- Orientar y unificar la aplicación del control interno en las entidades.

2.3.-Bases teóricas

2.3.1.- Modelo General de la Auditoría

Según Arter (2003) Muchas organizaciones utilizan el proceso de traer a personas ajenas a ellas para dar mayor confianza a los interesados cuentan con auditores de calidad, financieros, ambientales, de seguridad, de gestión, operativos, de impuestos y muchos más, todos estos esquemas de auditoría poseen algunas características comunes. Primero deben contar con los requisitos para el artículo, la actividad o la organización a esto se le llama las bases de la auditoría, también debe contar con hechos relacionados cómo aplicar estos requisitos. A esto se le llama evidencia, cuando se compara los hechos con los requisitos se obtiene una observación, que puede ser buena o mala hasta aquí todo esto es muy parecido a una inspección. Pero los auditores van más allá ellos analizan estas observaciones para encontrar patrones, llamados hallazgos a menudo también se les pide a los auditores que reúnan todas las observaciones, hallazgos, apariencias, olores y con ello obtengan conclusiones, su producto y el informe es presentado para que lo utilicen las partes interesadas.

2.3.2.- Modelo COSO

COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) Control Interno – Marco Integral 2013 modelo coso ha sido utilizado y aceptado a nivel mundial, fue creado para facilitar a las empresas los procesos de evaluación y mejoramiento continuo de sus sistemas de control interno Además, ha sido incluido en las políticas, reglas y regulaciones, para que las empresas mejoren sus actividades de control hacia el logro de sus objetivos.

COSO permite a las organizaciones desarrollar, de manera eficiente y efectiva sistema de control interno que se adapten a los cambios , amortiguando riesgos hasta niveles aceptables, este modelo desarrolla marcos y orientaciones generales sobre el control interno la cual están diseñados para mejorar el desempeño organizacional, supervisión y reducir riesgos de fraude en las entidades.

El control interno es un proceso integrado y dinámico llevado a cabo por la administración, la dirección y demás personal de una entidad, diseñado con el propósito de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de los objetivos relacionados con las operaciones, la información/Reporting y el cumplimiento. (COSO Control Interno Marco Integrado, 2013, p.3)

De esta manera, el control interno se convierte en una función muy importante a la administración, un sistema de control interno efectivo reduce a un nivel aceptable el riesgo de no llegar a alcanzar objetivos de la entidad.

Además, los componentes y principios deben ser aplicados en el sistema de control interno y funcionar de manera integrada.

Los cinco componentes deben funcionar de manera integrada para reducir a un nivel aceptable el riesgo de no alcanzar un objetivo, los componentes son interdependientes, existe una gran cantidad de interrelaciones y vínculos entre ellos, el Ambiente de Control de una organización tiene una influencia muy relevante en el resto de componentes del sistema de Control Interno, conforma un conjunto de procesos y estructuras que constituyen a base sobre la que desarrollar el

control interno de la organización el consejo y la alta dirección son quienes marcan el “Tone at the Top” con respecto a la importancia del control interno en los estándares de conducta esperados dentro de la alta entidad.

2.3.3.- Control Interno

Ley N° 27785 (2002), la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control, se señala que el control interno comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente. Su ejercicio es previo, simultáneo y posterior.

El control interno previo y simultáneo compete a las autoridades, funcionarios y servidores públicos de las entidades como responsabilidad propia de las funciones que le son inherentes, sobre la base de las normas que rigen las actividades de la organización y los procedimientos establecidos en sus planes, reglamentos, manuales y disposiciones institucionales, los que contienen las políticas y métodos de autorización, registro, verificación, evaluación, seguridad y protección.

El control interno posterior es ejercido por los responsables superiores del servidor o funcionario ejecutor, en función del cumplimiento de las disposiciones establecidas, así como por el órgano de control institucional según sus planes y programas anuales, evaluando y verificando los aspectos administrativos del uso de los recursos y bienes del Estado, así como la gestión y ejecución llevadas a cabo, en relación con las metas trazadas y resultados obtenidos. Ley N° 27785 (2002, Art.7)

El Titular es el responsable de promover y supervisar el funcionamiento del control interno en la entidad, para tener una buena evaluación de la gestión y el efectivo ejercicio de la rendición de cuentas, incentivando a que éste contribuya con el logro de la misión y objetivos de la entidad a su cargo.

Objetivos de control Interno

La Contraloría General de la República (2014), en su Marco Conceptual de Control Interno, señala que entre sus objetivos el control interno busca:

- a. Promover y optimizar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta.
- b. Cuidar y resguardar los recursos y bienes del Estado contra cualquier forma de pérdida, deterioro, uso indebido y actos ilegales, así como contra todo hecho irregular o situación perjudicial que pudiera afectarlos.
- c. Cumplir la normatividad aplicable a la entidad y sus operaciones.
- d. Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información.
- e. Fomentar e impulsar la práctica de valores institucionales.
- f. Promover el cumplimiento por parte de los funcionarios o servidores públicos de rendir cuenta por los fondos y bienes públicos a su cargo y/o por una misión u objetivo encargado y aceptado..
- g. Promover que se genere valor público a los bienes y servicios destinados a la ciudadanía.

Importancia del Control Interno

Según la Contraloría General de la República (2014), el control interno muestra su gran importancia y aporta consigo una serie de beneficios para la entidad su implementación y fortalecimiento promueve la adopción de medidas que redundan en el logro de sus objetivos.

A continuación se presentan los principales beneficios:

- a. La cultura de control favorece el desarrollo de las actividades institucionales y mejora el rendimiento.
- b. El control Interno bien aplicado contribuye fuertemente a obtener una gestión óptima, toda vez que genera beneficios a la administración de la entidad, en todos los niveles así como en todos los procesos, subprocesos y actividades en donde se implementa.
- c. El control interno es una herramienta que contribuye a combatir corrupción.
- d. El Control Interno fortalece a una entidad para conseguir sus metas de desempeño y rentabilidad y prevenir la pérdida de recursos.
- e. El Control Interno facilita el aseguramiento de información financiera confiable y asegura que la entidad cumpla con las leyes y regulaciones, evitando pérdidas de reputación y otras consecuencias.

Es muy importante y de gran ayuda a una entidad a cumplir sus metas, evitando peligros no reconocidos sorpresa a lo largo del

camino, la implementación y fortalecimiento de un adecuado Control Interno promueve entonces:

- ❖ La adopción de decisiones frente a desviaciones de indicadores.
- ❖ La mejora de la Ética Institucional, al disuadir de comportamientos ilegales incompatibles.
- ❖ El establecimiento de una cultura de resultados y la implementación de indicadores que la promueven.
- ❖ La aplicación, eficiente, de los planes estratégicos, directivas y planes operativos de la entidad, así como la documentación de sus procesos y procedimientos.
- ❖ La adquisición de la cultura de medición de resultados por parte de las unidades y direcciones.
- ❖ La reducción de pérdidas por el mal uso de bienes y activos del Estado.
- ❖ La efectividad de las operaciones y actividades, el cumplimiento de la normativa, la salvaguarda de activos de la entidad.

Elementos del Control Interno

Según Mantilla (2012), la organización que realiza la tarea está guiada por el entendimiento del propósito (el objetivo a ser logrado) de la tarea y está respaldada por la capacidad (información, recursos, suministros y habilidades). “Para realizar bien la tarea en el tiempo, la organización necesita un sentido de compromiso.

Finalmente, la organización tiene que monitorear el desempeño de la tarea, con el fin de mejorar el proceso de la tarea.” (Mantilla, 2012, P.23)

El informe CoSo, reconoce cuatro elementos interrelacionados del control interno: Propósito, Capacidad, Compromiso, Monitoreo y aprendizaje.

a. Propósito

- Los objetivos deben ser establecidos y comunicados.
- Los riesgos internos y externos importantes que enfrenta la organización en el logro de sus objetivos deben ser identificados y valorados.
- Las políticas diseñadas para restablecer el logro de sus objetivos de la organización y la administración de sus riesgos se deben establecer, comunicar y practicar de manera que la gente entienda que se espera de ella, así como el alcance de su libertad para actuar.
- Los planes para guiar los esfuerzos en el logro de los objetivos de la organización deben ser establecidos y comunicados.
- Los objetivos y los planes relacionados deben incluir metas e indicadores de desempeño que sean medibles.

b. Compromiso

- Los valores éticos compartidos, incluyendo la integridad, deben ser establecidos, comunicados y practicados a través de la organización.
- Las políticas y prácticas de recursos humanos deben ser consistentes con los valores éticos de la organización y con el logro de sus objetivos.
- La autoridad/ responsabilidad y la contabilidad deben estar claramente definidas y ser consistentes con los objetivos de la organización de manera que las decisiones y acciones sean tomadas por la gente apropiada.
- Se debe fomentar una atmósfera de confianza mutua para apoyar el flujo de información entre las personas y su desempeño efectivo hacia el logro de los objetivos de la organización.

c. Capacidad

- Las personas deben tener el conocimiento, las habilidades y las herramientas necesarias para apoyar el logro de los objetivos de la organización.
- Los procesos de comunicación deben apoyar los valores de la organización y el logro de sus objetivos.
- Información suficiente y relevante debe ser identificada y comunicada oportunamente para permitir que las personas desempeñen las responsabilidades que les son asignadas.

- Las decisiones y acciones de las diferentes partes de la organización deben ser coordinadas.
- Las actividades de control deben ser diseñadas como parte integral de la organización teniendo en consideración sus objetivos, los riesgos para su logro, así como el carácter interrelacionado de los elementos de control.

d. Monitoreo y Aprendizaje

- Los ambientes externo e interno deben ser monitoreados para obtener información que pueda señalar la necesidad de evaluar los objetivos el control de la organización.
- El desempeño debe ser monitoreado contra las metas e indicadores identificados en los objetivos y planes de la organización.
- Los supuestos que subyacen a los objetivos de la organización deben ser desafiados.
- Las necesidades de información y los sistemas de información relacionados deben ser puestos a valorar cuando cambien los objetivos o cuando se identifiquen deficiencias en la presentación de reportes.
- Se deben establecer y desempeñar procedimientos de seguimiento para asegurar que ocurran el cambio o las acciones apropiadas.

- La administración debe valorar periódicamente la efectividad del control en su organización y comunicar los resultados a aquellos frente a los cuales es responsable.

Evolución en la aplicación del Control Interno

La Contraloría General de la República (2014) nos muestra la evolución en la aplicación del Control Interno:

Señala que los antecedentes en la Aplicación del Control Interno se va desarrollando a partir de la aparición de la gran empresa, donde los propietarios se vieron imposibilitados de continuar atendiendo personalmente los problemas productivos, comerciales y operativos y donde se hizo imprescindible delegar funciones dentro de la organización así como establecer procedimientos formales para prevenir o disminuir errores y fraudes.

Mientras se va desarrollando la parte industrial y económica en los negocios este respaldó una mayor complejidad en las entidades y en su administración, surgiendo la necesidad de establecer mecanismos, normas y procedimientos de control que dieran respuesta a las nuevas situaciones.

“los contadores idearon la comprobación interna (término con el que se llamaba a lo que hoy en día es el Control Interno) para asegurarse contra posibles errores y fraudes”. (Contraloría General de La Republica, 2014, p.13)

Este método formulado por los contadores era conocido como la organización y coordinación del sistema de contabilidad y los procedimientos adoptados, que tenían como finalidad brindar a la

administración, hasta donde fuese posible y práctico, el máximo de protección, control e información verídica.

A partir de la década del 70, a causa del descubrimiento de muchos pagos ilegales, malversaciones y otras prácticas delictivas en los negocios, comenzó a prestarse mayor atención al establecimiento de mejores controles internos. Hasta entonces en la década de los 70, el Control Interno generalmente se había considerado como un tema reservado solamente a los contadores.

Luego más adelante a partir de los años 80, comenzaron a surgir una serie de inquietudes y para ello se llevó a cabo a ejecutar una serie de acciones con el de dar respuesta a un conjunto de inquietudes sobre la diversidad de conceptos, de interpretaciones que existían sobre el Control Interno en el ámbito internacional. La pretensión consistía en crear un nuevo marco conceptual para el Control Interno, que fuera capaz de integrar las diversas definiciones y conceptos que habían sido utilizados hasta entonces.

El Control Interno en la actualidad

Como lo menciona Gonzales (2005), el desarrollo del Control Interno busca complementarse con nuevos modelos como el “Cuadro de Mando Integral” (Balanced Scorecard) que reposa en una gestión por procesos altamente desarrollada, en la que ambos se orientan, en última instancia, hacia la elevación creciente y sostenible de la eficiencia y eficacia de la organización.

Estudios sobre el tema, realizados en los últimos lustros, coinciden en reconocer un conjunto de necesidades de primer orden, como son:

- a. La necesidad de que el Control Interno se integre al desarrollo del conjunto de actividades que forman parte de la misión de la organización, de manera que forme parte de los procesos regulares de trabajo y, al mismo tiempo, se identifique como un proceso continuo y singular, constituyéndose en un sistema.
- b. La necesidad de que los objetivos del sistema de Control Interno se correspondan y refieran a los macro-propósitos de la organización, esencialmente vinculados a su eficiencia y eficacia, estratégica y operacional.
- c. La necesidad de unificar el significado que el Control Interno tiene para todos los miembros de la organización y demás personas implicadas

Diversas iniciativas han tratado de estandarizar los conceptos, siendo una de las más importantes el Informe COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway) el que hoy en día es considerado como un punto de referencia obligado cuando se trata materias de Control Interno, tanto en la práctica de las empresas, el gobierno, así como en los centros de estudios e investigación. (Contraloría General de la Republica, 2014, P. 13)

Limitaciones del Control Interno

La Contraloría General de la Republica (2014), sostiene que el control interno puede proporcionar información administrativa sobre las operaciones de la entidad y apoyar a la toma de decisiones de una manera informada, ayudando con llegar alcanzar el logro de

sus objetivos en dicha organización, Sin embargo siempre se logra tener expectativas mayores de las que puede brindar.

Según este mismo organismo, un Sistema de Control Interno, aun cuando haya sido bien diseñada, puede proveer solamente seguridad razonable – no absoluta del logro de los objetivos por parte de la administración, la probabilidad de conseguirlos está afectada por limitaciones inherentes al entorno des sistema de Control Interno.

El de Control Interno presenta algunas limitaciones estas son:

- ❖ Los juicios en la toma de decisiones pueden ser defectuosos.
- ❖ Pueden ocurrir fallas por simples errores o equivocaciones.
- ❖ Los controles pueden estar circunscritos a dos o más personas y la administración podría sobrepasar el sistema de control interno.
- ❖ El diseño de un sistema de Control Interno puede hacerse sin considerar el adecuado costo-beneficio, generando ineficiencias desde el diseño.

2.3.4.- El Control Interno en el Sector Público

Según la Contraloría General de la Republica (2014) el Control Interno en las entidades del sector público debe ser entendido dentro del contexto de sus características específicas en comparación con las organizaciones privadas; es decir, tomando en cuenta lo siguiente:

- a) su enfoque para lograr objetivos sociales o políticos;
- b) la utilización de los fondos públicos;

c) la importancia del ciclo presupuestario y de planeamiento, y

d) la complejidad de su funcionamiento.

Esto significa hacer un balance entre los valores tradicionales como la legalidad, la integridad y la transparencia, presentes por su naturaleza en los asuntos públicos y los valores gerenciales modernos como la eficiencia y la eficacia. Las entidades públicas requieren del cumplimiento de normativas pero eso depende de las funciones asignadas o de los sistemas administrativos que pueden ser especializadas.

En el control interno gubernamental se reglamenta la gestión de la entidad y la forma de operar en donde se incluye los ejemplos la ley de presupuesto, los tratados internacionales, la ley general de contratación pública, las leyes sobre la administración y gestión pública, la ley de contabilidad, la ley de derechos civiles y protección del medio ambiente, las regulaciones sobre el manejo de los impuestos y las acciones que eviten el fraude y la corrupción.

Objetivos del Control Interno en el Sector Público

Describimos a continuación los objetivos del Control Interno para el Sector Público, presentados por la Contraloría General de la República (2014) que son los siguientes:

a. Gestión Pública

La gestión pública busca promover la efectividad, eficiencia y economía de las operaciones y calidades en los servicios.

Este objetivo está relacionado con los controles internos que adopta la entidad pública para asegurar que se ejecuten las operaciones, de acuerdo a criterios de efectividad eficiencia y economía, también

busca lograr el cumplimiento de los objetivos y metas de la organización, en donde:

- ❖ La efectividad tiene relación directa con el logro de los objetivos y metas programadas.
- ❖ La eficiencia se refiere a la relación existente entre los bienes o servicios producidos y los recursos utilizados para producirlos.
- ❖ La economía se refiere a los términos y condiciones bajo los cuales se adquieren recursos físicos, financieros y humanos, en cantidad y calidad apropiada y al menor costo posible.

El control interno en el sector público debe comprender procesos de planeación, organización, dirección y control de las operaciones de la entidad, así como los sistemas de medición de rendimiento y monitoreo de las actividades ejecutadas en donde se permitirá mejoras en los programas desarrollados para mayor satisfacción y mayor productividad y menores costos en los servicios.

b. Lucha Anticorrupción

Busca proteger y conservar los recursos contra cualquier acto de corrupción que se pueda encontrar.

Este objetivo está relacionado con las medidas adoptadas por la entidad pública con el fin de prevenir o detectar operaciones no autorizadas, acceso no autorizado a recursos o apropiaciones indebidas, que podrían resultar en pérdidas significativas para la

entidad incluyendo los casos de dispendio, irregularidad o uso legal de recursos.

c. Legalidad

Este objetivo busca cumplir las leyes, reglamentos y normas gubernamentales, está relacionado con el hecho que la entidad pública, mediante el dictado de políticas y procedimientos específicos, seguros que el uso de los recursos públicos sea consistente con las disposiciones establecidas en las leyes y reglamentos y concordantes con las normas relacionadas con la gestión gubernamental; así como con el cumplimiento de sus competencias y funciones bajo las leyes y reglamentos gubernamentales.

d. Rendición de Cuentas y Acceso a la Información Pública

Busca elaborar información válida y confiable, presentada con oportunidad,

Este objetivo está relacionado con las políticas, métodos y procedimientos dispuestos por la entidad pública para asegurar que su información elaborada sea válida y confiable y revelada razonablemente en los informes. se refiere a cosas que ocurrieron realmente y deberían cumplir las condiciones necesarias para ser consideradas como válidas.

Fundamentos del Control Interno en el Sector Público

Contraloría General de la Republica (2014) Marco Conceptual del SCI, nos menciona a los fundamentos del Control Interno que están referidos a los pilares que favorecen la efectividad del mismo.

a. Autocontrol

Es la capacidad que tiene todo servidor público (independientemente de su nivel jerárquico) de evaluar su trabajo, detectar desviaciones, efectuar correctivos, mejorar y solicitar ayuda cuando lo considere necesario, de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y tareas bajo su responsabilidad garanticen el ejercicio de una función administrativa transparente y eficaz.

El autocontrol se establece al considerarlo como innato e intrínseco a todas las acciones, decisiones, tareas y actuaciones a realizar por el servidor público.

Para cumplir con este fundamento se requiere:

- Compromiso, competencia y responsabilidad por parte de los funcionarios con el ejercicio de su labor.
- Responsabilidad de los funcionarios para asumir sus propias decisiones y autorregular su conducta.

b. Autorregulación

Es la capacidad institucional que toda entidad pública tiene para reglamentar, con base en la Constitución y en la ley, los asuntos propios de su función y definir aquellas normas, políticas y procedimientos que permitan la coordinación efectiva y transparente de sus acciones, mediante la autorregulación, la entidad adopta los principios, normas y procedimientos necesarios para la operación del Sistema de Control Interno.

Para cumplir con este fundamento se requiere:

- La promulgación de valores, principios y conductas éticas del servicio público.
- La generación de Códigos de Buen Gobierno, que establezcan las normas que se imponen las entidades públicas para garantizar el cumplimiento de una función administrativa proba, eficiente y transparente.
- La definición de un modelo de operación que armonice las leyes y las normas pertinentes a su fin, con los sistemas, los procesos, las actividades y las acciones necesarias para el cumplimiento de los propósitos institucionales.
- El establecimiento de políticas, normas y controles tendientes a evitar o minimizar las causas y los efectos de los riesgos capaces de afectar el logro de objetivos.
- La reglamentación del Control Interno.

c. Autogestión

Es la capacidad institucional de toda entidad pública para interpretar, coordinar y aplicar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa que le ha sido delegada por la Constitución y las normas legales. Esto promueve en la entidad pública una autonomía organizacional la cual asume con responsabilidad y da cumplimiento a las acciones requeridas.

Para cumplir con este fundamento se requiere:

- La comprensión por parte de la entidad y de los servidores públicos, de las competencias y funciones asignadas por la constitución y la ley.
- La adopción consciente de la entidad a su entorno.
- La organización de la función administrativa y de su control con las características propias de cada entidad.
- La articulación de los procesos, las actividades y las acciones requeridas para la ejecución de los planes, los programas y los proyectos necesarios al logro de los objetivos institucionales y sociales del Estado.
- La conformación de la red de conversaciones que artículos procesos, las actividades y las acciones requeridas para la ejecución de los planes, los programas y los proyectos necesarios al logro de los objetivos institucionales y sociales del Estado.
- La ejecución de planes de mejoramiento y el seguimiento efectivo a su impacto en la organización.

Roles y Responsabilidades del Control Interno en el Sector Público

En la tabla que se muestra a continuación se presenta a todos los actores involucrados en el Control Interno, así como sus respectivos roles y responsabilidades.

TABLA N° 1. Actores involucrados en el Control Interno, roles y responsabilidades.

ACTOR	ROL Y RESPONSABILIDAD
Interno a la entidad	
Todos los integrantes que conforman una entidad son responsables del Control	

Interno.	
Gerentes/ Directores/ Ministros/ Alcaldes/ Presidentes Regionales/ Todo personal responsable de la dirección de una entidad	Son los responsables directos de todas las actividades de una organización, incluyendo el diseño, la implementación, la supervisión de su correcto funcionamiento, el mantenimiento y la documentación del sistema de Control Interno. Sus responsabilidades varían de acuerdo a su función en la entidad y las características propias de la entidad
Auditores Internos.	Auditores Internos Son los responsables de examinar y contribuir a la continua efectividad del sistema de Control Interno a través de sus evaluaciones y recomendaciones y, por lo tanto, desempeñan un papel importante en el ejercicio de un Control Interno efectivo. Sin embargo, no tienen una responsabilidad general primaria sobre el diseño, puesta en marcha, mantenimiento y documentación del Control Interno.
Personal.	Personal Es el responsable de contribuir al Control Interno. El Control Interno es parte implícita y explícita de las funciones de cada uno. Todos los miembros del personal juegan un rol al efectuar el control y deben ser responsables por reportar problemas de operaciones, de no cumplimiento al código de conducta o de violaciones a la política.

Externo a la entidad:	
Las partes externas también juegan un rol importante en el proceso de Control Interno. Pueden contribuir a que la organización alcance sus objetivos o pueden proveer información útil para efectuar el Control Interno. De cualquier modo, no son responsables del diseño, puesta en marcha, adecuado funcionamiento, mantenimiento o documentación del sistema de Control Interno.	
CGR	Es la responsable, en el marco de sus funciones, de fortalecer y promover el Control Interno efectivo en las entidades del Estado. La evaluación del Control Interno es esencial para el cumplimiento de las Entidades Fiscalizadoras Superiores y las auditorías financieras y operativas, quienes comunican sus hallazgos y recomendaciones a los interesados.
Sociedades de Auditoría / Auditores Externos	Son las responsables de hacer auditoría, por encargo, a algunas entidades públicas. Ellos y sus cuerpos de profesionales deben asesorar y dar recomendaciones de

	Control Interno.
Congreso de la República.	Congreso de la República Es el responsable de aprobar normas de rango de ley que tienen incidencia en el fortalecimiento e implementación del Control Interno por parte de todas las entidades del Estado.
Órganos rectores (ministerios, reguladoras, etc.)	Son los responsables, a partir de su rol rector y especializado, de establecer las reglas y directivas sectoriales las cuales contribuyen indirectamente al fortalecimiento e implementación de controles internos.
Otros participantes.	Otros participantes Son los responsables de interactuar con las entidades (beneficiarios, proveedores, etc.) y proveer información relacionada con el logro de los objetivos.

Fuente: Contraloría General de la Republica (2014) (Adaptado de la guía por las Normas de Control Interno del Sector Publico, INTOSAI GOV912), Adaptado de Guía para las Normas de Control Interno del Sector Público (Perú 2006)

2.3.5.- El Sistema del Control Interno

Según la Contraloría General de la Republica (2014), para el caso del Control Interno en las entidades públicas, el Sistema de Control Interno es el conjunto de elementos organizados (Planeación, Control de Gestión, Organización, Evaluación de Personal, Normas y Procedimientos, Sistemas de Información y Comunicación) interrelacionados e interdependientes, que buscan sinergia y alcanzar los objetivos y políticas institucionales de manera armonía. En otras palabras, el Sistema de Control, Interno no es un proceso secuencial, en donde alguno de los componentes que lo conforman solo afecta al siguiente, sino que es un proceso multidireccional, el cual cada componente influye sobre los demás y todos conforman un sistema integrado que reacciona dinámicamente a las condiciones cambiantes. (p.32)

El sistema de control interno es un conjunto que facilita que todas las áreas de la organización se comprometan activamente en el ejercicio de Control, como un medio que contribuye positivamente a alcanzar eficaz y eficientemente los objetivos y metas.

Componentes y Principios del Sistema de Control Interno

Para la Contraloría General de la Republica (2014), el Sistema de Control Interno consta de cinco componentes funcionales y diecisiete principios que representan los componentes fundamentales asociados a cada componente.

Los componentes del Sistema de Control son cinco:

- A. Ambiente de Control**
- B. Evaluación de Riesgo**
- C. Actividades de Control**
- D. Información y Comunicación**
- E. Actividades de Supervisión**

A. Ambiente de Control

El ambiente de control se refiere al conjunto de normas, procesos y estructuras que sirven de base para llevar a cabo el adecuado Control Interno en la entidad. Los funcionarios, partiendo del más alto nivel de la entidad, deben destacar la importancia del Control Interno, incluidas las normas de conducta que se espera. Un buen ambiente de control tiene un impacto sustantivo en todo el sistema general de Control Interno (...) El ambiente de control comprende los principios de integridad y valores éticos que deben regir en la entidad, los parámetros que permitan las tareas de supervisión, la estructura organizativa alineada a objetivos, el proceso para atraer, desarrollar y retener a personal competente y el rigor en torno a las

medidas de desempeño, incentivos y recompensas. (Contraloría General de la Republica, 2014, p.35)

La Resolución de Contraloría General N° 004-2017, sostiene que el componente Ambiente de Control es la base de los demás componentes, para que se tenga un resultado eficaz hay que tener en cuenta un ambiente de control sólido, tal como en toda buena construcción es fundamental colocar buenos cimientos, ya que sin ellos sería imposible que una construcción sea estable y duradera.

Según la Contraloría General de la Republica (2014) el componente Ambiente de Control presenta 5 principios que a continuación mostramos:

Principio 1. La entidad Demuestra Compromiso con la Integridad y los Valores Éticos

Este principio hace referencia a una entidad que desarrolla y utiliza un código formal o códigos de conducta y otras políticas para comunicar normas de conducta éticas y morales adecuadas y hacer frente a conflictos de interés, pagos indebidos, uso adecuado de los recursos, actividades políticas, aceptación de regalos o donaciones.

Algunos elementos de que el principio se está cumpliendo son. : Existe un clima ético que contribuye a la efectividad de las políticas de la entidad, los titulares y la alta gerencia/directivos juegan un papel clave en la cultura organizacional íntegra y ética. Ante un indicio de conducta inapropiada se toman medida apropiadas rápidas, se transmite mensajes éticos a través del ejemplo, ante un evento no ético, todos los servidores públicos saben cómo actuar y

conocen los canales, existe presión de grupo para motivar comportamientos apropiados.

Según la R.C. N° 004-2017-CG Normas Legales - Guía para la Implementación y Fortalecimiento del SCI en las Entidades del Estado, el Documento de Gestión / Evidencias de Cumplimientos nos muestra lo siguiente:

- ❖ Acta de compromiso suscrita.
- ❖ Acta de charla de Sensibilización sobre el Sistema de Control Interno, acompañado de un registro de participantes con las firmas correspondientes.
- ❖ Enunciado de la declaración de Misión, Visión y Valores
- ❖ Difusión del acta de compromiso.
- ❖ Código de Ética institucional aprobado, vigente y difundido.
- ❖ Registro de Sanciones de Destitución y Despido actualizado.
- ❖ Declaración jurada de sujeción al Código de Ética en legajos de los funcionarios y servidores públicos.

Principio 2. La alta dirección demuestra independencia de la dirección y ejerce la supervisión del control interno

Este principio hace referencia a una entidad donde existe independencia entre el que supervisa el Control Interno de aquel que lo desarrolla e implementa. La independencia como un concepto general, se relaciona con las características de libertad, de autonomía, de capacidad para tomar decisiones y realizar o no las

acciones que se considere apropiadas. En ese sentido, los titulares de las entidades deben promover la independencia de la supervisión del Control Interno mediante la conformación de juntas especiales o comités de Control Interno a los cuales delegar autonomía e independencia para la función de supervisión.

Algunos elementos de que el principio se está cumpliendo son: La administración identifica la responsabilidad de supervisión en relación con las expectativas y necesidades establecidas, la supervisión se lleva a cabo a través de la aplicación de conocimientos y habilidades especializados; la evaluación y la toma de decisiones son independientes de la administración, la supervisión está presente en el diseño, implementación y desarrollo del Sistema de Control Interno.

Documento de Gestión / Evidencias de Cumplimiento:

- ❖ Documento de designación del Comité de Control Interno (CCI).

Principio 3. La gerencia establece con la supervisión de la alta dirección las estructuras, las líneas de reporte y los niveles de autoridad y responsabilidad apropiados para la consecución de los objetivos

Este principio hace referencia a una entidad donde el título encargado, apoyándose en el juicio externo o especializado de ser necesario, establece estructuras, líneas de reporte y autoridad y responsabilidades apropiadas para la consecución de los objetivos a todo nivel dentro de la institución.

Algunos elementos de que el principio está cumpliendo son: Se considera toda la estructura de la entidad, se establece líneas de reporte (quien reporta a quien), se define, asigna y limita las responsabilidades, se cuenta con puestos de trabajo alineados a objetivos específicos de la entidad.

Documento de Gestión / Evidencias de Cumplimiento:

- ❖ Planes aprobados: Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM), Plan de Desarrollo Concertado (PDC), Plan Estratégico Institucional (PEI), Plan Operativo Institucional (POI) y otros planes sectoriales y territoriales, articulados y ligados a las políticas nacionales.
- ❖ Para entidades del Gobierno Nacional verificar que los planes incorporan la Gestión del Riesgo de Desastres (GRD).
- ❖ Plan Estratégico de Gobierno Electrónico.
- ❖ Plan Anual de Contrataciones debidamente aprobado.
- ❖ Informes semestrales de evaluación del POI que realizan las unidades orgánicas.
- ❖ Estructura orgánica – Organigrama.
- ❖ Reglamento de Organización y Funciones (ROF) aprobado y vigente.
- ❖ Cuadro de Puestos de la Entidad – CPE aprobado y vigente.
- ❖ Manual de Perfiles de Puesto-MPP aprobado y vigente; así como vinculado al PEI y al ROF.
- ❖ Mapa de Procesos (Diagrama y Fichas Técnicas)
- ❖ Manuales de Gestión de Procesos y Procedimientos.

- ❖ Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) aprobado y vigente.

Principio 4. La entidad demuestra compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes en alineación con los objetivos de la organización

Este principio hace referencia a una entidad que demuestra un compromiso por atraer, desarrollar y retener individuos competentes alineados con sus objetivos. La conducción y tratamiento del personal de la entidad es justa y equitativa, se comunica claramente lo que se espera del personal así como las sanciones que ocasionan los incumplimientos.

Algunos elementos de que el principio se está cumpliendo son: Se define y actualiza las tareas específicas requeridas para cada puesto de trabajo, así como los requisitos de calificaciones mínimas que debe poseer el que la ocupe, se desarrolla procesos de selección orientados a garantizar la atracción, desarrollo y retención de profesionales competentes para el Sector Público, se desarrolla actividades para capacitar a los empleados para el mejor desempeño de sus tareas.

Documento de Gestión / Evidencias de Cumplimiento:

- ❖ Reglamento Interno de Trabajo, aprobado y vigente
- ❖ Procedimiento de inducción a los funcionarios y servidores públicos, relacionado con el puesto que ingresa y de los principios éticos.
- ❖ Procedimiento de capacitación.
- ❖ Procedimiento de evaluación de personal.

- ❖ Lineamientos de rendición de cuentas, declaraciones juradas.
- ❖ Escala remunerativa en relación con el cargo, funciones y responsabilidades asignadas.
- ❖ Evaluaciones del clima laboral
- ❖ Registro de evaluación de los perfiles del personal de la Entidad.
- ❖ Plan Desarrollo de las Personas aprobado.
- ❖ Plan de sensibilización y capacitación en Control Interno.

Principio 5. La entidad define las responsabilidades de las personas a nivel de control interno para la consecución de los objetivos

Este principio hace referencia a una entidad que cuenta con unidades responsables (personas, profesionales, direcciones, gerencias) del Control Interno para la consecución de los objetivos.

La entidad debe disponer de un mecanismo para que todas las personas encargadas del resguardo de los recursos así como de la mejora del desempeño de la Entidad como función exclusiva, pueden estar interconectadas entre sí a fin de tomar las acciones correctivas inmediatas cuando se identifican desviaciones en las metas trazadas.

Algunos elementos de que el principio se está cumpliendo son: Se define explícitamente modos de actuación para el funcionamiento permanente del Control Interno, se determina mecanismos para la evaluación periódica del Control Interno (esto incluye la evaluación de la eficacia así como el costo-beneficio de los controles establecidos), se establece y evalúa medidas de desempeño,

incentivos y sanciones en el cumplimiento de las funciones encargadas.

Documento de Gestión / Evidencias de Cumplimiento:

- ❖ Registros de documentos de designación de encargaturas (asignación de atribuciones y responsabilidades al personal).
- ❖ Reglamento del Comité de Control Interno.
- ❖ Informes emitidos por el OCI identificando necesidades u oportunidades de mejora en los diferentes procesos de la entidad.

B. Evaluación de Riesgo

El riesgo es la posibilidad que un evento ocurra u afecte adversamente el cumplimiento de objetivos. La evaluación del riesgo se refiere a un proceso permanente a fin de que la entidad pueda prepararse para enfrentar dichos eventos.

La evaluación del riesgo comprende los principios de definición de los objetivos e identificación y evaluación de los riesgos, determinación de la gestión de riesgos, evaluación de la probabilidad de fraude y evaluación de sucesos o cambios que afectan al sistema de Control Interno.

C. Actividades de Control

Las actividades de control se refieren a aquellas políticas y procedimientos establecidos para disminuir los riesgos que pueden afectar el logro de objetivos de la entidad.

Para ser efectivas deben ser apropiadas, funcionar consistentemente de acuerdo a un plan a lo largo de un periodo determinado y tener

un costo adecuado, que sea razonable y relacionado directamente con los objetivos de control.

Las actividades de control se dan en todos los procesos, operaciones, niveles y funciones de la entidad (y pueden ser preventivas o detectivas). Se debe buscar un balance adecuado entre la prevención y la detección en las actividades de control.

Las acciones correctivas son un complemento necesario para las actividades de control.

Las actividades de control comprenden los principios de desarrollo de actividades de control para mitigar los riesgos, control sobre la tecnología de la información y comunicación y el establecimiento de políticas para las actividades de control.

D. Información y Comunicación

La información y comunicación para mejorar el control interno se refiere a la información necesaria para que la entidad pueda llevar a cabo las responsabilidades de Control Interno que apoyen el logro de sus objetivos. La administración obtiene / genera y utiliza la información relevante y de calidad a partir de fuentes internas y externas para apoyar el funcionamiento de los otros componentes del Control Interno.

- ✓ La comunicación es los procesos continuos de suministro, intercambio y obtención de información necesaria.
- ✓ La comunicación interna es el medio por el cual la información se difunde en toda la entidad, que fluye hacia arriba, hacia abajo y en toda la entidad. Esto permite al

personal recibir un mensaje claro de la alta dirección sobre el hecho que las responsabilidades de Control deben ser tomadas en serio.

- ✓ La comunicación externa permite la entrada de información relevante de fuera y proporciona información a las partes externas en respuesta a las necesidades y expectativas.

La información y comunicación para mejorar el control interno comprende los principios de obtención y utilización de información relevante y de calidad, comunicación interna para apoyar el buen funcionamiento del sistema de control interno y comunicación con partes externas sobre aspectos que afectan el funcionamiento del Control Interno.

E. Actividades de Supervisión

Las actividades de supervisión del Control Interno se refieren al conjunto de actividades de autocontrol incorporadas a los procesos y operaciones de supervisión (o seguimientos) de la entidad con fines de mejora y evaluación.

El sistema de Control Interno debe ser objeto de supervisión para valorar la eficacia y calidad de su funcionamiento en el tiempo y permitir su retroalimentación. Las evaluaciones continuas, evaluaciones independientes o una combinación de ambas son usadas para determinar si cada uno de los componentes y sus principios está funcionando.

Es importante incorporar mecanismos de evaluación del Control Interno en los principios procesos críticos de la entidad a fin de identificar a tiempo oportunidades de mejora. Las actividades de

supervisión del Control Interno comprenden los principios de selección y desarrollo de evaluaciones continuas o periódicas y la evaluación y comunicación de las deficiencias del Control Interno.

2.4.-Definición de Términos Básicos

Ambiente de Control

Mantilla (2012). El ambiente de control da el tono de una organización, influenciado la consciencia de control de sus empleados. Es el fundamento de todos los demás componentes del control interno, proporcionando disciplina y estructura. Los factores del ambiente de la gente de la entidad, la filosofía y el estilo de operación de la administración; la manera como la administración asigna autoridad y responsabiliza, y como organiza y desarrolla a su gente; y la atención y dirección proporcionada por la junta de directores. (Auditoria del Control Interno Samuel A. Mantilla, 2012, p. 69)

Auditoría

Para Morales (2012) Inicialmente la auditoria se limitó a las comprobaciones de los registros contables, dedicándose solamente a observar si los mismos eran exactos. Es estimado como una forma primaria lo cual es verificar si lo escrito concuerda con las pruebas de lo acontecido, pero con el tiempo la auditoria ha ido creciendo sin embargo aún existen posturas en relación a que esa actividad debe de ser meramente de carácter contable.

Por otro lado, según la Universidad de Harvard, se establece la siguiente definición: La auditoría es el examen de todas las anotaciones contables a fin de comprobar su exactitud, así como la veracidad de los estados o situaciones que dichas anotaciones producen.

La Auditoria, en su acepción más amplia, significa verificar que la información financiera, administrativa y operacional que genera una entidad es confiable veraz y oportuna, en otras palabras, es revisar que los hechos, fenómenos y operaciones se den en la forma en que fueron planeados; que las políticas y lineamientos establecidos se hayan observado y respetado; que se cumple con las obligaciones fiscales, jurídicas y reglamentarias en general. Asimismo, significa evaluar la forma en que se administra y opera con el fin de aprovechar los recursos al máximo. (Santillana, 2012, p. 28)

Auditoria Interna

Para Santillana (2013) Auditoria interna es una función que coadyuva con la organización de logro de sus objetivos para ello se apoya en una metodología sistemática para analizar los procesos de negocio y las actividades y procedimientos relacionados con los grandes retos de la organización, que deriva en la recomendación de soluciones.

La auditoría interna es una función practicada por auditores internos profesionales les con un profundo conocimiento en la cultura de negocios, los sistemas y los procesos. La función de auditoria interna provee seguridad de que los controles internos instaurados son adecuados para mitigar los riesgos y alcanzar el logro de las metas y objetivos de la organización. (Santillana 2013, p.11)

Control Gubernamental

Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y CG R, LEY N° 27785 (2001), El control gubernamental consiste en la supervisión, vigilancia y

verificación de los actos y resultados de la gestión pública, cuidando la eficiencia, eficacia y transparencia para así obtener un buen uso de los recursos y bienes del estado, así como del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de política y planes de acción, evaluando los sistemas de administración, gerencia y control, con el propósito de mejorar, prevenir actos que perjudiquen el control. El control gubernamental viene a ser interno y externo la cual ayuda a que su desarrollo constituya un proceso integral y permanente.

Control Interno

En el informe Coso, Marco integrado (2013) se señala que el control interno es un proceso llevado a cabo por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, la cual ha creado un objeto para proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto al logro de objetivos relacionados con las operaciones, la información y el cumplimiento. El control interno es un proceso integral de gestión en donde está formado por el titular, funcionarios y servidores de la entidad en donde ellos están formados para enfrentar y minimizar los riesgos para así brindar seguridad.

Sistema

Según la Contraloría General de la Republica (2014), un sistema es un conjunto de partes ordenadas e interrelacionadas para llegar a un propósito o fin determinado, el cual debe cumplir las siguientes condiciones:

- El desempeño de cada una de las partes que conforma el sistema afecta la totalidad del conjunto.

- El desempeño de las partes, así como sus efectos sobre la totalidad del sistema son interdependientes.
- Ninguno de los efectos causados por el desempeño de alguna de las partes, tiene efectos independientes.

De ello se desprenden dos propiedades esenciales de todo sistema:

- Cada parte posee características que se pierden cuando se separa del sistema y,
- Cada sistema tiene rasgos distintivos que no posee ninguna de sus partes.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1.-Hipótesis general

Los niveles de cumplimiento de los principios del ambiente de control interno son deficientes en la Municipalidad Distrital de Jesús- Cajamarca 2017.

3.2.-Hipótesis específicas.

- a. La alta dirección no demuestra un real compromiso con la integridad y los valores éticos en la Municipalidad Distrital de Jesús-Cajamarca, 2017.
- b. La alta gerencia no ha establecido las estructuras, las líneas de reporte y los niveles de autoridad y responsabilidad apropiados para la consecución de los objetivos en la Municipalidad Distrital de Jesús-Cajamarca, 2017.
- c. La entidad no demuestra compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes en alineación con los objetivos de la entidad en la Municipalidad Distrital de Jesús- Cajamarca, 2017.
- d. La alta dirección define parcialmente las responsabilidades de las personas para la consecución de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Jesús - Cajamarca, 2017.

3.3.- Variable

➤ Variable Independiente

Ambiente de Control

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1.- Tipo y diseño de la investigación

De acuerdo al propósito de la investigación naturaleza de los problemas y objetivos formulados en el trabajo, el presente estudio ha reunido las condiciones para ser considerada como una investigación de tipo Descriptivo.

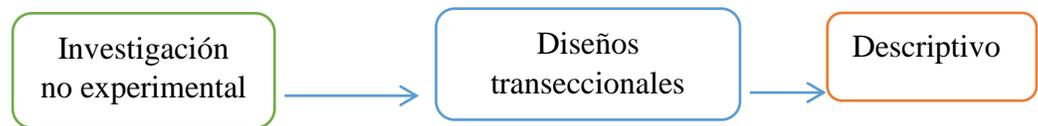
Se considera como investigación descriptiva aquella en que, como afirma Salkind (1998), “se reseñan las características o rasgos de la situación o fenómeno objeto de estudio” (p. 11). Según Cerda (1998), “tradicionalmente se define la palabra describir como el acto de representar, reproducir o figurar a personas, animales o cosas”; y agrega: “Se deben describir aquellos aspectos más característicos, distintivos y particulares de estas personas, situaciones o cosas, o sea, aquellas propiedades que las hacen reconocibles a los ojos de los demás” (p. 71).

La investigación descriptiva se soporta principalmente en técnicas como la entrevista, la observación y la revisión documental. En este sentido la presente investigación nos muestra de acuerdo con este autor, una de las funciones principales de la investigación descriptiva es la capacidad para seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de ese objeto. En este caso se busca describir la situación actual del Ambiente control en el Control Interno en Municipalidad Distrital de Jesús.

Diseño de la Investigación

Tomando como referencia a Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación tiene un diseño transeccional o transversal. Los diseños de investigación recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker, 2004). Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Pueden abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores; así como diferentes comunidades, situaciones o eventos.



Los diseños transeccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, etc., y proporcionar su descripción. Son, por tanto, estudios puramente descriptivos y cuando establecen hipótesis, éstas son también descriptivas (de pronóstico de una cifra o valores). (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.187-188)

En este sentido, en el presente trabajo se describirán y explicarán variables en un momento dado, que contribuirán al conocimiento del Ambiente de Control Interno de la municipalidad distrital de Jesús.

4.2.- Método de investigación

Método de recolección de datos

Los datos para el desarrollo del trabajo de investigación serán recolectados mediante una ficha de observación, cuestionario, entrevista y check list.

Técnicas de procesamiento de la información.

El procesamiento de la información se hará mediante el software utilitario Microsoft Excel; la tabulación de datos se llevará a cabo mediante tablas y los gráficos se elaborarán, utilizando el método avanzado que permitirá agregar líneas de tendencia.

4.3.- Población y muestra

La población estará conformada por el personal de la municipalidad Distrital de Jesús – Cajamarca 2017.

Tamaño de la muestra

N =Tamaño de la muestra requerida.

E = 5% =0.05 error estándar considerado.

Z = 1.96 (tabla de distribución normal para el 95% de confiabilidad y 5% error)

N= 93 trabajadores

p = 0.95 probabilidad de éxito.

q = (1- p) = 0.05

Fórmula utilizada:

$$n = \frac{(Z)^2 (p) (q) (N)}{(E)^2(N) + (Z)^2(p) (q)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.95) (0.05) (93)}{(0.05)^2 (93) + (1.96)^2 (0.95) (0.05)}$$

n= 16.97

0.41

n= 40

4.4.- Unidad de análisis

La unidad de análisis está constituida por el Componente Ambiente de Control del Control Interno en la Municipalidad Distrital de Jesús-Cajamarca.

4.5.- Operacionalización de variables

4.5.1.- Variable independiente

NOMBRE DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICE/INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
Ambiente de Control	Este componente radica en el establecimiento de una cultura de Control Interno mediante el ejercicio de lineamientos y conductas apropiadas.	Integridad y Valores Éticos	<ul style="list-style-type: none"> • Enunciado de la declaración de Misión y Visión y Valores • Código de Ética institucional aprobado, vigente y difundido. • Registro de Sanciones de Destitución y Despido actualizado • Declaración jurada de sujeción al código de ética en legajos de los funcionarios servidores públicos 	Según instrumento de medición
		Niveles de Autoridad y Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Planes aprobados. • Plan estratégico de gobierno electrónico. • Plan anual de contrataciones debidamente aprobado. • Informes semestrales de evaluación del POI que realizan las unidades orgánicas. • Estructura orgánica. • Reglamento de organización y funciones (ROF) aprobado y vigente. • Cuadro de puestos de la entidad aprobado y vigente. • Manual de perfiles de puesto 	Según instrumento de medición

			<ul style="list-style-type: none"> • Mapas de procesos (diagramas y fichas técnicas) • Manuales de gestión de procesos y procedimientos. • Texto único de procedimientos administrativos (TUPA) aprobado y vigente. 	
		Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamentos interno de trabajo, aprobado y vigente. • Procedimiento de inducción a los funcionarios y servidores públicos • Procedimiento de capacitación y evaluación del personal. • Lineamientos de rendición de cuentas, declaraciones juradas. • Escala remunerativa en relación con el cargo, funciones y responsabilidades asignadas. • Evaluaciones del clima laboral. • Registro de evaluación de los perfiles del personal de la entidad. • Plan desarrollo de las personas aprobado. 	Según instrumento de medición
		Responsabilidades del personal a nivel de control interno	<ul style="list-style-type: none"> • Registros de documentos de designación de encargaturas (asignación de atribuciones y responsabilidades al personal). • Reglamento del Comité de Control Interno. 	Según instrumento de medición

4.6.- Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Los datos para el desarrollo del trabajo de investigación serán recolectados mediante una ficha de observación, cuestionario, entrevista y check list.

4.7.- Técnicas para el Procesamiento y análisis de la Información

El procesamiento de la información se hará mediante el software utilitario Microsoft Excel; la tabulación de datos se llevará a cabo mediante tablas y los gráficos se elaborarán, utilizando el método avanzado que permitirá agregar líneas de tendencia.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis interpretación y discusión de resultados.

Para cada uno de los componentes del control interno hay cuatro posibles respuestas (siempre, casi siempre, casi nunca y nunca) a las cuales se les asigna un valor de acuerdo a su nivel de cumplimiento, posteriormente los valores asignados según las respuestas se promedian para obtener una calificación final del componente, y de esta manera determinar el estado de cumplimiento respecto al ambiente de Control de la Municipalidad Distrital de Jesús:

INTERPRETACION DE LOS NIVELES DE CUMPLIMIENTO			
Respuesta	Valores asignados	Nivel de cumplimiento	Descripción
Siempre	4	Alto	Cumplimiento satisfactorio
Casi siempre	3	Medio	Cumplimiento parcial
Casi nunca	2	Bajo	Mínimo cumplimiento
Nunca	1	Ninguno	Cumplimiento nulo

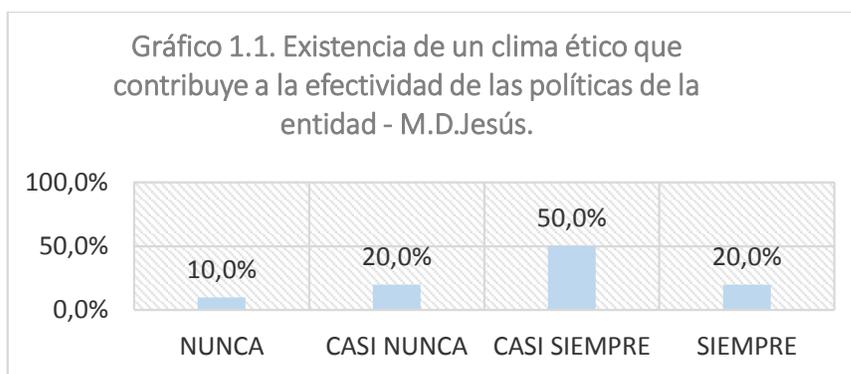
5.1.1. Compromiso con la integridad y los valores éticos en la en la municipalidad distrital de Jesús - Cajamarca.2017.

SUBCOMPONENTES	NUNCA		CASI NUNCA		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		CALIFICATIVO PROMEDIO
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Existencia de un clima ético que contribuye a la efectividad de las políticas de la entidad	1	10,0%	2	20,0%	5	50,0%	2	20,0%	2,80
Papel clave de los titulares y la alta gerencia/directivos en la cultura organizacional íntegra y ética	0	0,0%	2	20,0%	5	50,0%	3	30,0%	3,10
Toma de medidas apropiadas y rápidas ante un indicio de conducta inapropiada	1	10,0%	2	20,0%	4	40,0%	3	30,0%	2,90
Transmisión de mensajes éticos a través del ejemplo, ante un evento no ético.	1	10,0%	2	20,0%	4	40,0%	3	30,0%	2,90

Conocimiento de todos servidores públicos cómo actuar y de los canales.	2	20,0%	2	20,0%	4	40,0%	2	20,0%	2,60
Existencia presión de grupo para motivar comportamientos apropiados.	1	10,0%	2	20,0%	5	50,0%	2	20,0%	2,80

Fuente: Encuesta

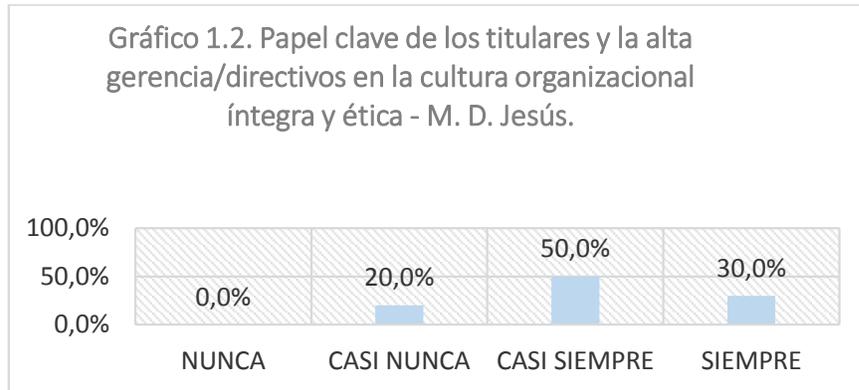
1.1. ¿Existe un clima ético que contribuye a la efectividad de las políticas de la entidad?



Fuente: Tabla N° 1

La tabla señala que el calificativo promedio de la existencia de un clima ético es de 2,80 (ver tabla 1) lo cual podemos observar en el gráfico estadístico que no todos los entrevistados creen que en la entidad exista un buen clima ético que ayude a la efectividad de las políticas de la entidad, en donde el 20% eligió la alternativa siempre, el 50% la alternativa casi siempre, 20% casi nunca y 10% nunca.

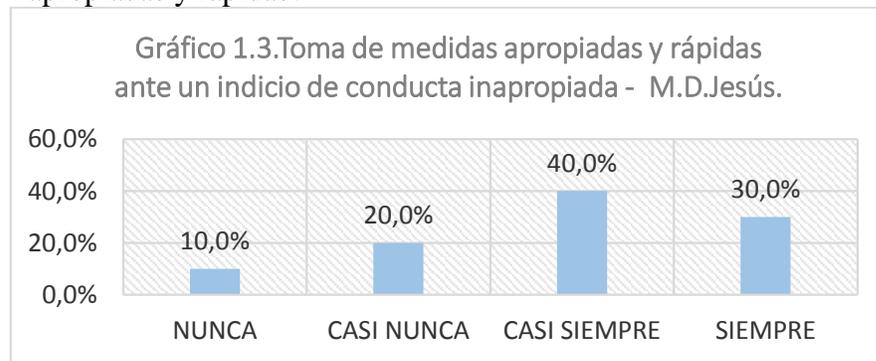
1.2. ¿Los titulares y la alta gerencia/directivos juegan un papel clave en la cultura organizacional íntegra y ética?



Fuente: Tabla N° 1

La tabla señala que el calificativo promedio del papel clave que juegan los titulares y la alta gerencia/directivos en la cultura organizacional íntegra y ética es de 3,10 (ver tabla 1) lo cual podemos observar en el gráfico estadístico que el entrevistado eligió la alternativa casi nunca 20% en donde deducimos que hay un nivel de cumplimiento bajo, los otros entrevistados el 30% eligió la alternativa siempre (cumplimiento satisfactorio), 50% casi siempre (cumplimiento parcial), 0% nunca.

1.3 ¿Ante un indicio de conducta inapropiada se toman medidas apropiadas y rápidas?

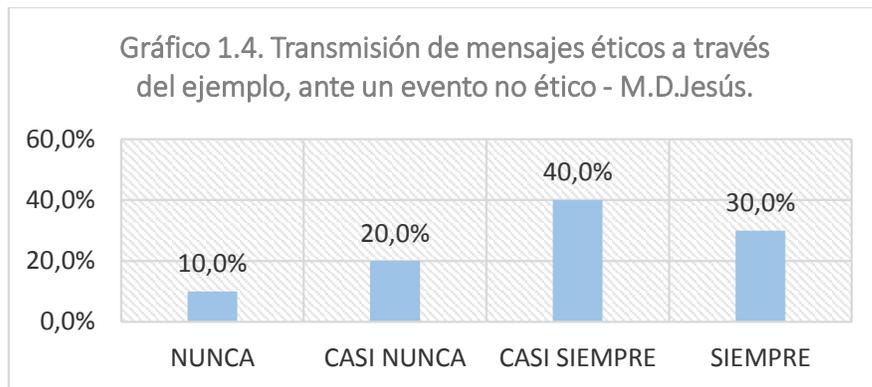


Fuente: Tabla N° 1

La tabla señala que el calificativo promedio ante un indicio de conducta inapropiada se toman medidas apropiadas y rápidas es de 2,90 (ver tabla 1) lo cual podemos observar en el gráfico estadístico que el entrevistado

eligió el 30% la alternativa siempre, 40% casi siempre, 20% casi nunca y el 10% nunca. Es importante para esta entidad tomar medidas apropiadas y rápidas ante un indicio de conducta inadecuada pero el 10% y 20% creen que no se está tomando este tipo de medidas en dicha entidad.

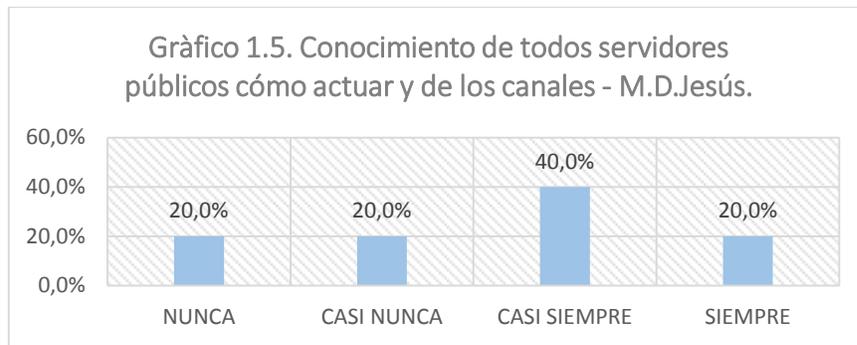
1.4 ¿Se transmite mensajes éticos a través del ejemplo, ante un evento no ético?



Fuente: Tabla N° 1

La tabla señala que el calificativo promedio en la transmisión de mensajes éticos a través del ejemplo, ante un evento no ético es de 2,90 (ver tabla 1) se puede observar en el gráfico que en la entidad hay entrevistados que respondieron el 10% nunca y 20% casi nunca, no llegan a transmitir mensajes éticos en eventos no éticos ya que podemos destacar que hay un mínimo cumplimiento y cumplimiento nulo en estas dos alternativas, hay 40% y 30% de cumplimiento parcial y satisfactorio.

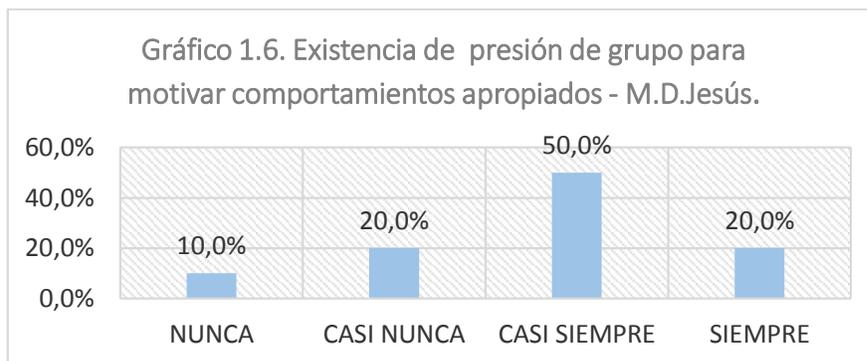
1.5 ¿Todos los servidores públicos saben cómo actuar y conocen los canales?



Fuente: Tabla N° 1

La tabla señala que el calificativo promedio del conocimiento de todos los servidores públicos saben cómo actuar y conocen los canales es de 2,60 (ver tabla 1) se puede observar que los entrevistados eligieron 20% siempre, 40% casi siempre, 20% casi nunca, 20% nunca, lo cual podemos percibir que no hay un buen nivel de cumplimiento en que todos los servidores públicos tengan conocimiento de cómo actuar y de los canales que hay con el compromiso con la integridad y los valores éticos.

1.6 ¿Existe presión de grupo para motivar comportamientos apropiados?



Fuente: Tabla N° 1

La tabla señala que el calificativo promedio de la existencia de presión de grupo para motivar comportamientos apropiados es de 2,80 (ver tabla 1)

lo cual podemos observar en el gráfico estadístico que no todos los entrevistados creen que exista presión de grupo para motivar comportamientos apropiados ellos eligieron el 20% la alternativa siempre, 50% casi siempre, 20% casi siempre, 10% nunca.



El gráfico 1.7 señala que el calificación promedio en lo que se refiere al conocimiento de todos los servidores públicos saben como actuar y conocen los canales es de 2,60 aquí podemos observar que los entrevistados dan la respuesta casi siempre es decir que estan en un nivel de cumplimiento medio o cumplimiento parcial, en lo que se refiere al papel clave de los titulares y la alta gerencia/directivos en la cultura organizacional íntegra y ética - M. D. Jesús su calificación promedio es de 3,10 aquí los entrevistados estan dando la respuesta de casi siempre por lo que tambien tiene un nivel de cumplimiento medio.

5.1.2 .Estructuras, las líneas de reporte y los niveles de autoridad y responsabilidad apropiados para la consecución de los objetivos en la municipalidad distrital de Jesús - Cajamarca, 2017.

TABLA: N.º 2

Subcomponentes	NUNCA		CASI NUNCA		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		CALIFICATIVO PROMEDIO
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Se considera toda la estructura de la entidad.	1	10,0%	3	30,0%	4	40,0%	2	20,0%	2,70
Se establece líneas de reporte.	1	10,0%	3	30,0%	5	50,0%	1	10,0%	2,60
Se define asigna y limita las responsabilidades	1	10,0%	2	20,0%	4	40,0%	3	30,0%	2,90
Se cuenta con puestos de trabajos alineados a objetivos específicos de la entidad.	1	10,0%	3	30,0%	5	50,0%	1	10,0%	2,60

Fuente: encuesta

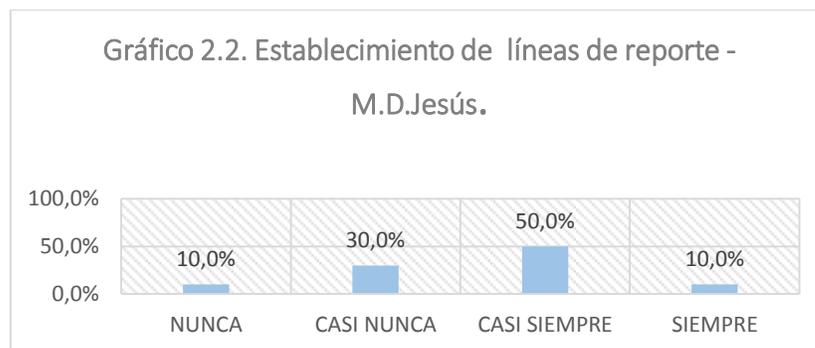
2.1 ¿Se considera toda la estructura de la entidad?



Fuente: Tabla N° 2

La tabla señala que el calificativo promedio en lo que se refiere a la consideración de toda la estructura de la entidad es de 2,70 (ver tabla 2), lo cual podemos observar en el gráfico estadístico que no hay un buen cumplimiento ya que los entrevistados eligieron 20% siempre, 40% casi siempre, 30% casi nunca, 10% nunca.

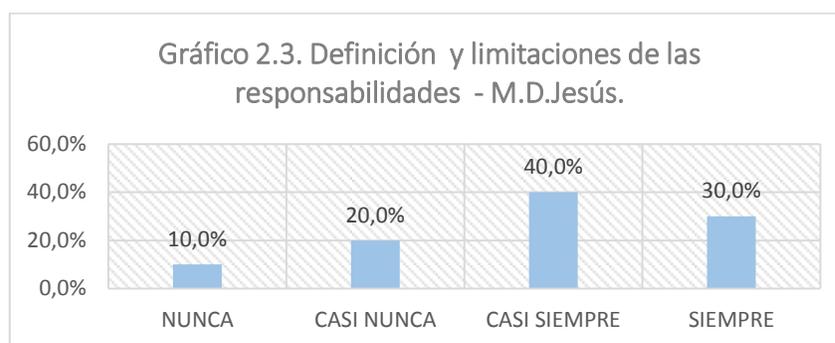
2.2 ¿Se establece líneas de reporte?



Fuente: Tabla N° 2

La tabla estadístico señala que el calificativo promedio en lo que se refiere al establecimiento de las líneas de reporte es de 2,60 (ver tabla 2) lo cual podemos observar en el gráfico estadístico que los entrevistados consideran 10% nunca, 30% casi nunca, 50% casi siempre, 10% siempre, en donde deducimos que para 10% (nunca) y 30% (casi nunca) no se establece líneas de reporte en la Municipalidad Distrital de Jesús.

2.3 ¿Se define, asigna y limita las responsabilidades?

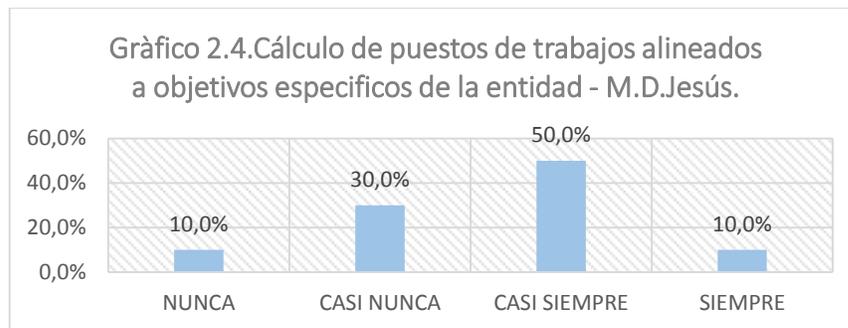


Fuente: Tabla N° 2

La tabla señala que el calificativo promedio es de 2,90 (ver tabla 2) en donde podemos observar en el gráfico estadístico que los entrevistados eligieron 10% nunca, 20% casi nunca, 40% casi siempre, 30% siempre,

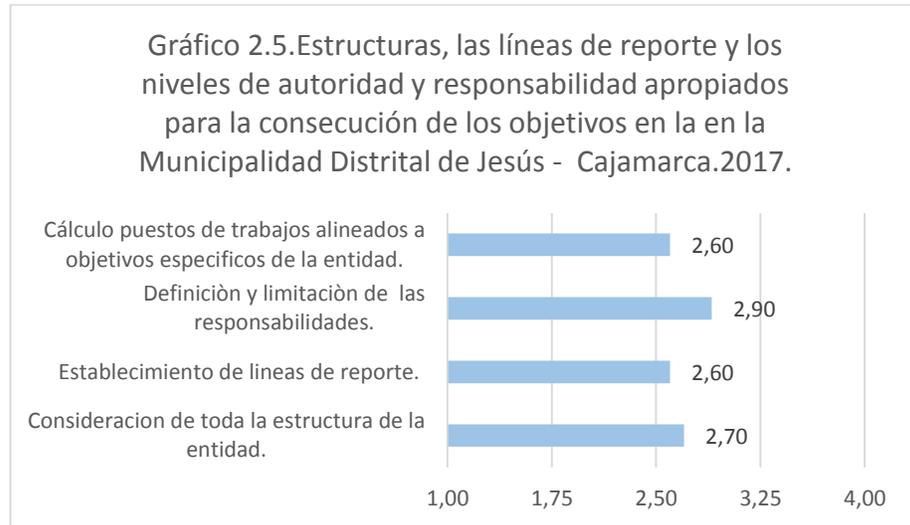
deducimos que para un cierto porcentaje la entidad no tiene un buen nivel de cumplimiento a lo que se refiere a las asignaciones y limitaciones de las responsabilidades.

2.4 ¿Se cuenta con puestos de trabajo alineados a objetivos específicos de la entidad?



Fuente: Tabla N° 2

La tabla señala que el calificativo promedio en lo que se refiere a los puestos de trabajos alineados a objetivos específicos de la entidad es de 2,60 (ver tabla 2) lo cual podemos observar en el gráfico estadístico los entrevistados eligieron 10% nunca, 30% casi nunca, 50% casi siempre, 10% siempre, podemos deducir que existe un cumplimiento parcial o nivel de cumplimiento medio.



El gráfico 2.5 señala que el calificativo promedio en lo que se refiere al cálculo de puestos de trabajos alineados a objetivos específicos de la entidad es de 2,60 al igual que el calificativo promedio del establecimiento de líneas de reporte, aquí podemos observar que los entrevistados dan la respuesta casi siempre es decir que están en un nivel de cumplimiento medio o cumplimiento parcial, en lo que se refiere a la definición y limitación de las responsabilidades su calificativo promedio es de 2,90 aquí los entrevistados están dando la respuesta de casi siempre por lo que también tiene un nivel de cumplimiento medio.

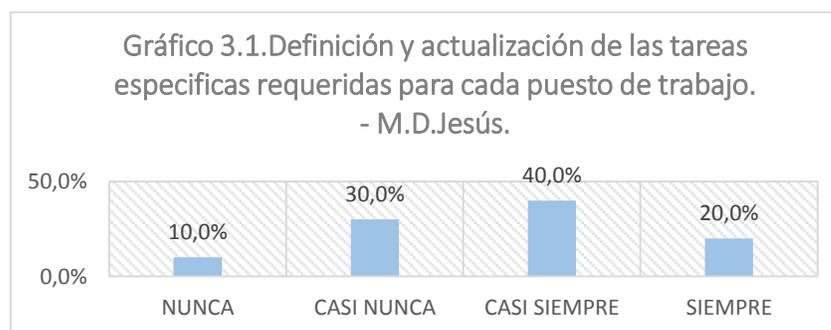
5.1.3 Compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes en la municipalidad distrital de Jesús - Cajamarca.2017.

TABLA: N° 3

Subcomponentes	NUNCA		CASI NUNCA		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		CALIFICATIVO PROMEDIO
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Se define y actualiza las tareas específicas requeridas para cada puesto de trabajo.	1	10,0%	3	30,0%	4	40,0%	2	20,0%	2,70
Se define los requisitos de calificaciones mínimas que debe poseer el que ocupe los puestos de trabajo.	0	0,0%	3	30,0%	4	40,0%	3	30,0%	3,00
Se desarrolla procesos de selección orientados a garantizar la atracción, desarrollo y retención de profesionales competentes para el sector público.	1	10,0%	2	20,0%	5	50,0%	2	20,0%	2,80
Se desarrolla actividades para capacitar a los empleados para el mejor desempeño de sus tareas.	1	10,0%	6	60,0%	3	30,0%	0	0,0%	2,20

Fuente: encuesta

3.1 ¿Se define y actualiza las tareas específicas requeridas para cada puesto de trabajo?

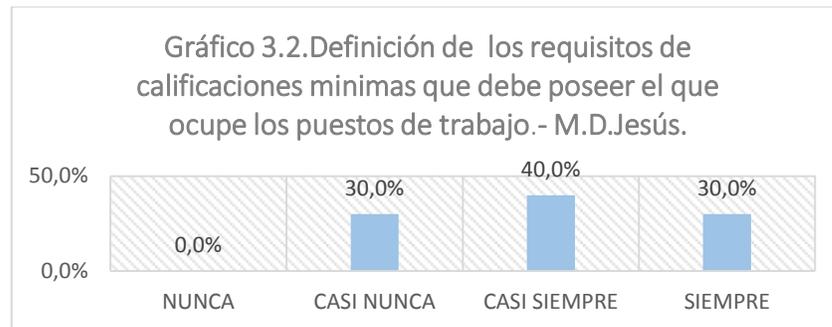


Fuente: Tabla N° 3

La tabla señala que el calificativo promedio en lo que se refiere a la actualización de las tareas específicas requeridas para cada puesto de trabajo es de 2,70 (ver tabla 3) lo cual podemos observar en el gráfico estadístico que los entrevistados eligieron el 20% la alternativa siempre, el 40% la alternativa casi siempre, 30% casi nunca y 10 % nunca,

podemos deducir que no todos los entrevistados creen que en la entidad exista una buena actualización de las tareas que se requiere para cada puesto de trabajo.

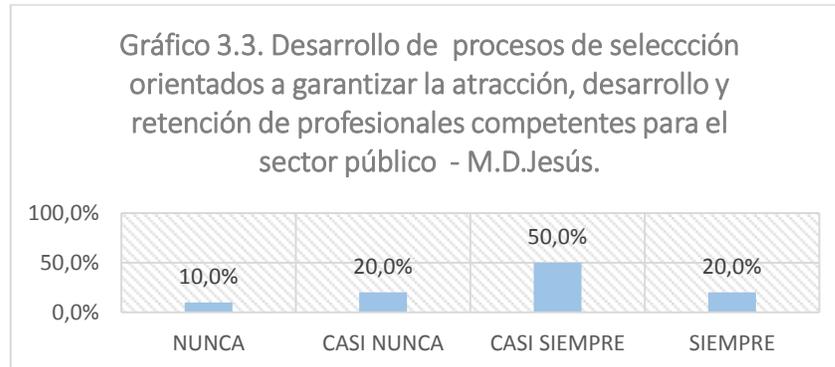
3.2 ¿Se define los requisitos de calificaciones mínimas que debe poseer el que ocupe los puestos de trabajo?



Fuente: Tabla N° 3

La tabla señala que el calificativo promedio de la definición de requisitos de calificaciones mínimas que debe poseer el que ocupe los puestos de trabajo es de 3,00 (ver tabla 3) lo cual podemos observar en el gráfico estadístico que el entrevistado eligió la alternativa nunca 0%, 30% casi nunca, 40% casi siempre, 30% siempre la cual podemos deducir que hay un cumplimiento parcial y satisfactorio.

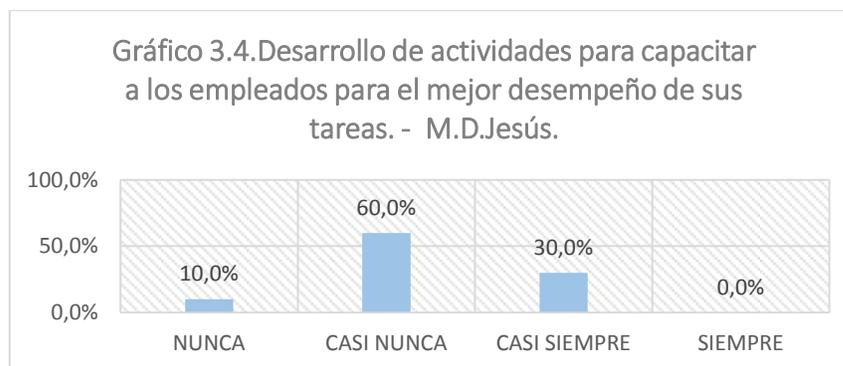
3.3 ¿Se desarrolla procesos de selección orientados a garantizar la atracción, desarrollo y retención de profesionales competentes para el Sector Público?



Fuente: Tabla N° 3

La tabla señala que el calificativo promedio en lo que concierne al desarrollo de procesos de selección orientados a garantizar el desarrollo y la retención de profesionales competentes es de 2,80 (ver tabla 3) lo cual podemos observar en el gráfico estadístico que el entrevistado eligió la alternativa nunca 10%, 20% casi nunca, 50% casi siempre, 20% siempre en donde podemos deducir que hay un cumplimiento parcial.

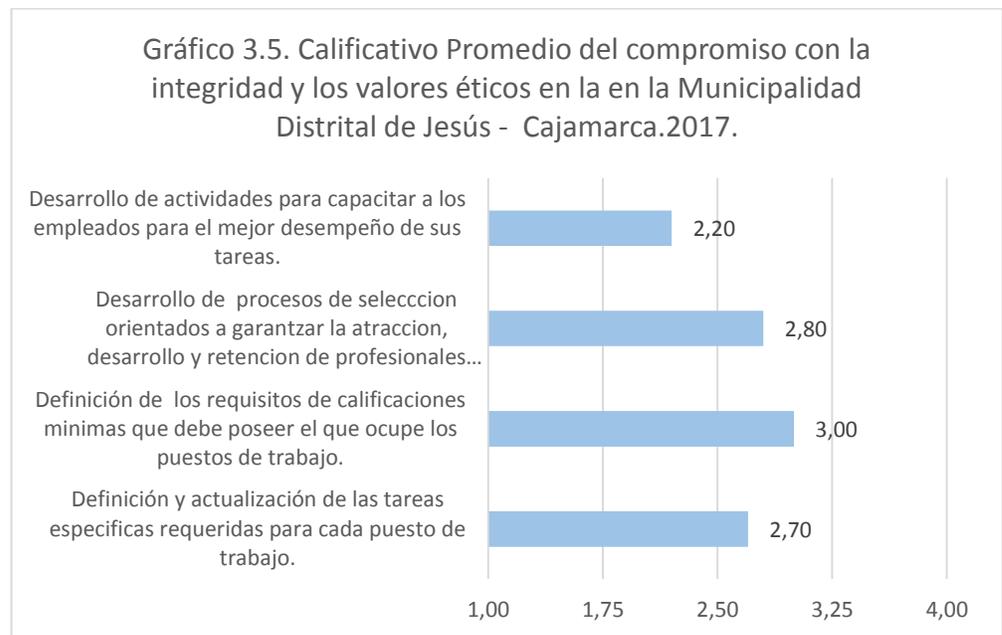
3.4 ¿Se desarrolla actividades para capacitar a los empleados para el mejor desempeño de sus tareas?



Fuente: Tabla N° 3

La tabla señala que el calificativo promedio del desarrollo de actividades para capacitar a los empleados para el mejor desempeño de sus tareas es de 2,20 (ver tabla 3) lo cual podemos observar en el gráfico estadístico que el entrevistado eligió la alternativa nunca 10%, 60% casi nunca, 30% casi siempre y 0% siempre.

casi siempre, 00% siempre, podemos deducir que no hay un cumplimiento satisfactorio en lo que se refiere al desarrollo de actividades para capacitar a los empleados para mejorar el desempeño de sus tareas.



El gráfico 3.5 señala que el calificativo promedio en lo que se refiere al desarrollo de actividades para capacitar a los empleados para el mejor desempeño de sus tareas es de 2,20 aquí los entrevistados eligieron la respuesta casi nunca quiere decir que esta en el rango de un nivel de cumplimiento mínimo , en lo que se refiere a la definición de los requisitos de calificaciones mínimas que debe poseer el que ocupe los puestos de trabajo su calificativo promedio es de 3,00 aquí podemos observar que los entrevistados dan la respuesta casi siempre es decir que están en un nivel de cumplimiento medio o cumplimiento parcial.

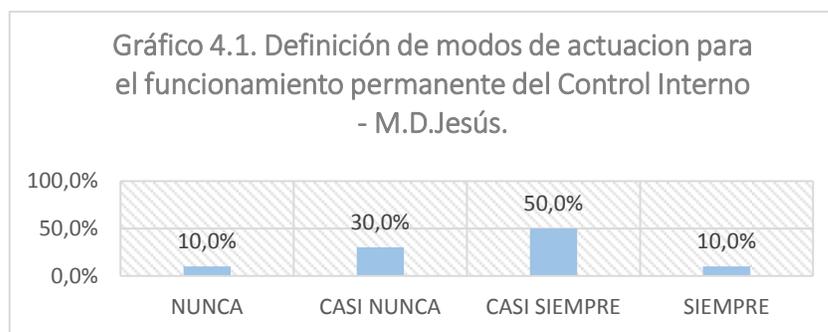
5.1.4. Definición de las responsabilidades de las personas a nivel de Control Interno en la municipalidad distrital de Jesús - Cajamarca.2017.

TABLA: N°4

Subcomponentes	NUNCA		CASI NUNCA		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		CALIFICATIVO PROMEDIO
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Se define explícitamente modos de actuación para el funcionamiento permanente del Control Interno.	1	10,0%	3	30,0%	5	50,0%	1	10,0%	2,60
Se determina mecanismos para la evaluación periódica del Control Interno.	1	10,0%	3	30,0%	5	50,0%	1	10,0%	2,60
Se establece y evalúa medidas de desempeño, incentivos y sanciones en el cumplimiento de las funciones.	0	0,0%	6	60,0%	3	30,0%	1	10,0%	2,50
Exige el cumplimiento de la rendición de cuentas a través de las estructuras, autoridades y responsabilidades.	1	10,0%	2	20,0%	4	40,0%	3	30,0%	2,90
Considera la presión sobre el logro de objetivos.	0	0,0%	3	30,0%	6	60,0%	1	10,0%	2,80

Fuente: encuesta

4.1 ¿Se define explícitamente modos de actuación para el funcionamiento permanente del Control Interno?

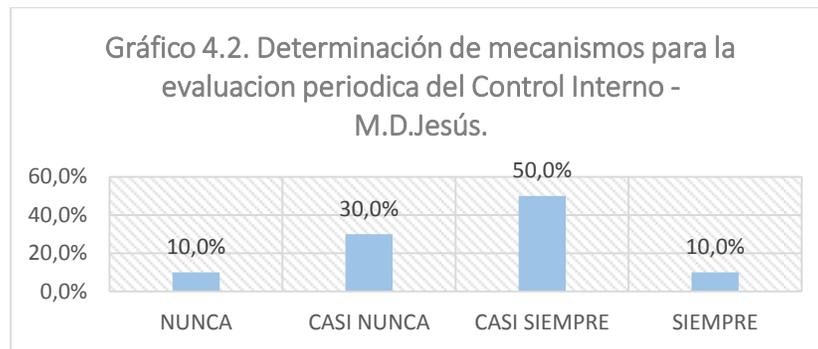


Fuente: Tabla N° 4

La tabla señala que el calificativo promedio de la definición explícita de modos de actuación para el funcionamiento permanente del Control Interno es de 2,60 (ver tabla 4) lo cual en el gráfico estadístico podemos

observar que el entrevistado eligió la alternativa nunca 10%, 30% casi nunca, 50% casi siempre, 10% siempre aquí podemos deducir que hay un cumplimiento medio en lo que se refiere a la actualización de tareas específicas y requeridas para cada puesto de trabajo.

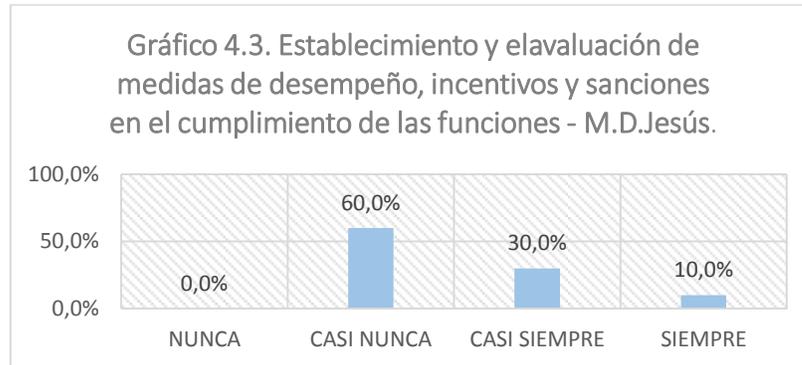
4.2 ¿Se determina mecanismos para la evaluación periódica del Control Interno?



Fuente: Tabla N° 4

La tabla señala que el calificativo promedio en lo que se refiere a la determinación de mecanismos para la evaluación periódica del Control Interno es de 2,60 (ver tabla 4) en el gráfico estadístico en donde podemos observar que el entrevistado eligió la alternativa nunca 10%, 30% casi nunca, 50% casi siempre, 10% siempre la cual podemos deducir que hay un cumplimiento medio en lo que se refiere a la determinación de mecanismos para la evaluación periódica del control interno en la entidad.

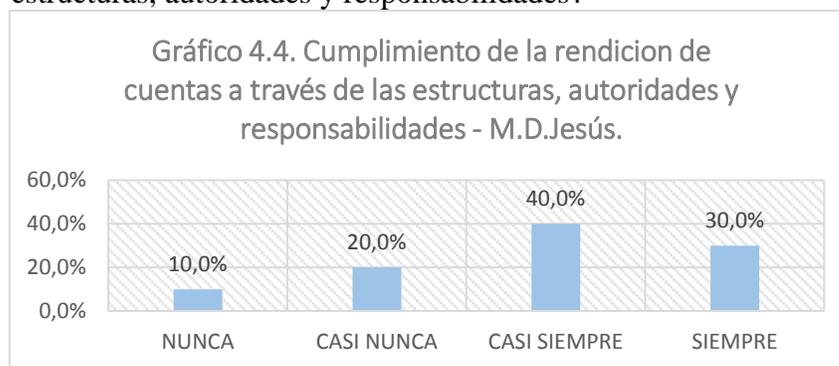
4.3 ¿Se establece y evalúa medidas de desempeño, incentivos y sanciones en el cumplimiento de las funciones encargadas?



Fuente: Tabla N° 4

La tabla señala que el calificativo promedio del establecimiento y evaluación de medidas de desempeño, incentivos y sanciones en el cumplimiento de las funciones encargadas es de 2,50 (ver tabla 4) en el gráfico estadístico podemos observar que el entrevistado eligió la alternativa nunca 00%, 60% casi nunca, 30% casi siempre, 10% siempre; lo cual podemos deducir que hay bajo nivel de cumplimiento y que no se establecen ni evalúan medidas de incentivos y sanciones en el cumplimiento de las funciones.

4.4 ¿Exige el cumplimiento de la rendición de cuentas a través de las estructuras, autoridades y responsabilidades?

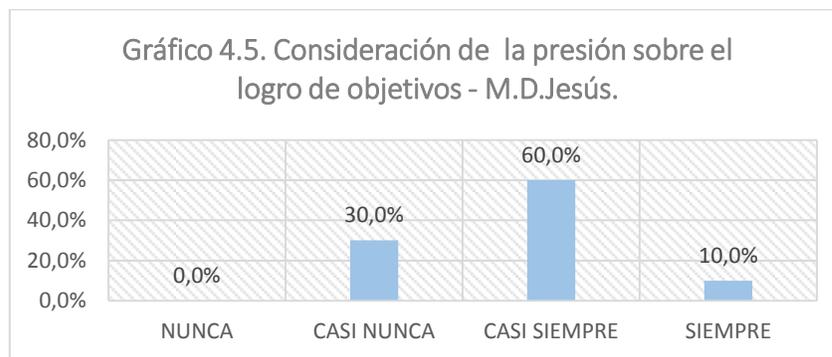


Fuente: Tabla N° 4

La tabla señala que el calificativo promedio lo que se refiere a la exigencia del cumplimiento de la rendición de cuentas a través de las estructuras, autoridades y responsabilidades es de 2,90 (ver tabla 4) en el

gráfico estadístico podemos observar que el entrevistado eligió la alternativa nunca 10%, 20% casi nunca, 40% casi siempre, 30% siempre; la cual podemos deducir que hay bajo nivel de cumplimiento en cuanto a la exigencia del cumplimiento de la rendición de cuentas a través de las autoridades.

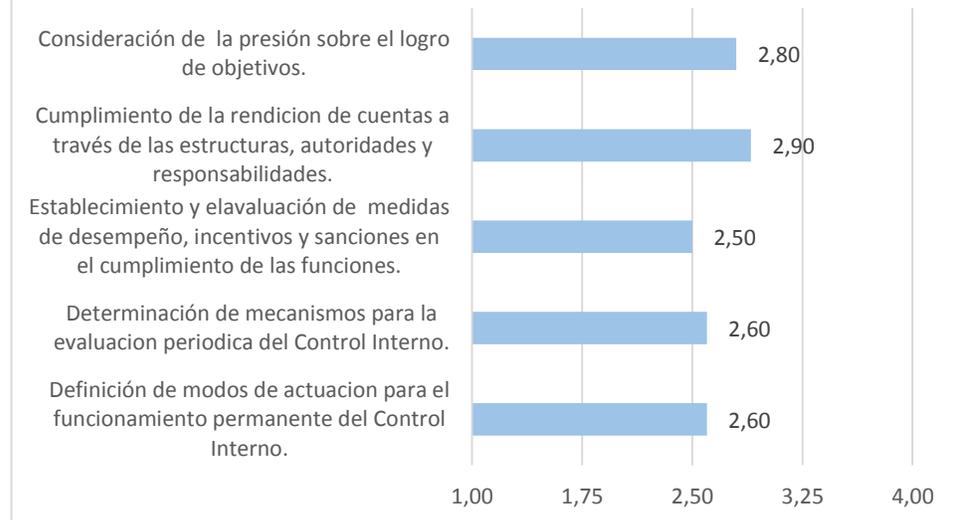
4.5 ¿Considera la presión sobre el logro de objetivos?



Fuente: Tabla N° 4

La tabla señala que el calificativo promedio en lo que se refiere a la consideración de la presión sobre el logro de objetivos es de 2,80 (ver tabla 4) podemos observar en el gráfico estadístico que el entrevistado eligió la alternativa nunca 00%, 30% casi nunca, 60% casi siempre, 10% siempre de las funciones, deducimos que para una gran parte de los entrevistados existe presión sobre el logro de los objetivos.

Gráfico 4.6. Calificativo Promedio del compromiso con la integridad y los valores éticos en la en la Municipalidad Distrital de Jesús - Cajamarca.2017.



El gráfico 4.6 señala que el calificativo promedio en lo que se refiere al establecimiento y evaluación de medidas de desempeño, incentivos y sanciones en el cumplimiento de las funciones es de 2,50 aquí los entrevistados eligieron la respuesta casi nunca quiere decir que esta en el rango de un nivel de cumplimiento mínimo , en lo que se refiere al cumplimiento de la rendición de cuentas a travez de las estructuras, autoridades y responsabilidades el calificativo promedio es de 2,90 aquí podemos observar que los entrevistados dan la respuesta casi siempre es decir que estan en un nivel de cumplimiento medio o cumplimiento parcial.

5.2.- Guía de Verificación de Documentos

Verificar si la alta dirección demuestra compromiso con la integridad y los valores éticos en la en la municipalidad distrital de Jesús - Cajamarca.2017.

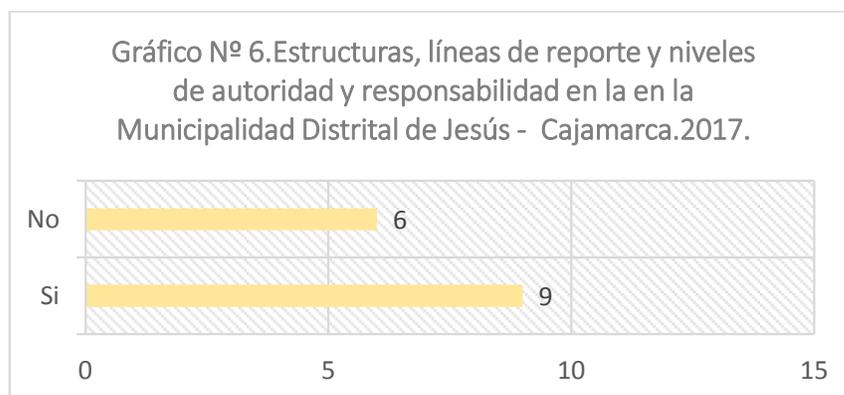
1. Compromiso con la integridad y los valores éticos en la en la municipalidad distrital de Jesús - Cajamarca.2017.	Si	No
Suscripción de actas de compromiso	x	
Difusión de actas de compromiso	x	
Existencia de Actas de charla de Sensibilización sobre el Sistema de Control Interno		x
Registro de participantes con las firmas correspondientes	x	
Enunciado de la declaración de Misión y Visión.	x	
Enunciado de la declaración de Valores	x	
Código de Ética institucional aprobado, vigente y difundido		x
Registro de Sanciones de Destitución y Despido actualizado.		x
Existencia en legajos de los funcionarios y servidores públicos de declaración jurada de sujeción al Código de Ética		x
TOTAL	5	4



En el gráfico se puede apreciar que respecto a la verificación de la alta dirección demuestra compromiso con la integridad y valores éticos en la municipalidad distrital de Jesús - Cajamarca, 2017, en 5 rubros se ha elaborado los documentos de gestión correspondiente, frente a 4 rubros en los que no existe el documento de gestión correspondiente.

Determinar si la gerencia establece con la supervisión de la alta dirección las estructuras, las líneas de reporte y los niveles de autoridad y responsabilidad apropiados para la consecución de los objetivos en la municipalidad distrital de Jesús - Cajamarca, 2017.

2. Estructuras, líneas de reporte y niveles de autoridad y responsabilidad en la en la municipalidad distrital de Jesús - Cajamarca.2017.	Si	No
Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM).		x
Plan de Desarrollo Concertado (PDC).	x	
Plan Estratégico Institucional (PEI).		x
Plan Operativo Institucional (POI).	x	
Planes para la Gestión del Riesgo de Desastres (GRD).	x	
Plan Estratégico de Gobierno Electrónico		x
Plan Anual de Contrataciones debidamente aprobado.	x	
Informes del Plan Operativo Institucional que realizan las unidades orgánicas.	x	
Estructura orgánica – Organigrama.	x	
Reglamento de Organización Funciones (ROF) aprobado y vigente.		x
Cuadro de Puestos de la Entidad – CPE aprobado y vigente.	x	
Manual de Perfiles de Puesto-MPP aprobado y vigente; así como vinculado al PEI y al ROF.		x
Mapa de Procesos (Diagrama y Fichas Técnicas)		x
Manuales de Gestión de Procesos y Procedimientos.	x	
Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) aprobado y vigente	x	
TOTAL	9	6



En el gráfico se puede apreciar que respecto al establecimiento con la supervisión de la alta dirección las estructuras, las líneas de reporte y los niveles de autoridad y responsabilidad apropiados para la consecución de los objetivos en la municipalidad distrital de Jesús - Cajamarca, 2017, en 9 rubros se ha elaborado los documentos de gestión correspondiente, frente a 6 rubros en los que no existe el documento de gestión correspondiente.

Analizar si la alta dirección demuestra compromiso para atraer, desarrollar y retener a personal competente en la municipalidad distrital de Jesús-Cajamarca, 2017.

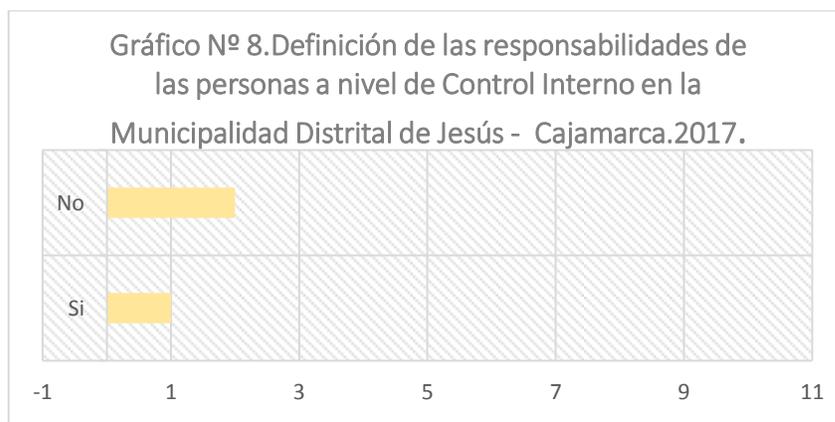
3. Compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes en la municipalidad distrital de Jesús - Cajamarca.2017.	Si	No
Reglamento Interno de Trabajo, aprobado y vigente	x	
Plan Desarrollo de las Personas aprobado	x	
Plan de sensibilización y capacitación en Control Interno		x
Procedimiento de inducción a los funcionarios y servidores públicos, relacionado con el puesto que ingresa y de los principios éticos.		x
Procedimiento de capacitación		x
Procedimiento de evaluación de personal		x
Lineamientos de rendición de cuentas, declaraciones juradas.	x	
Escala remunerativa en relación con el cargo, funciones y responsabilidades asignada	x	
Evaluaciones del clima laboral		x
Registro de evaluación de los perfiles del personal de la Entidad.		x
TOTAL	4	6



En el gráfico se puede apreciar que respecto a considerar si la alta dirección demuestra compromiso para atraer, desarrollar y retener a personal competente en la municipalidad distrital de Jesús - Cajamarca, 2017, en 4 rubros se ha elaborado los documentos de gestión correspondiente, frente a 6 rubros en los que no existe el documento de gestión correspondiente.

Determinar si la alta dirección define las responsabilidades de las personas para la consecución de los objetivos de las municipalidad distrital Jesús-Cajamarca, 2017.

4. Definición de las responsabilidades de las personas a nivel de Control Interno en la municipalidad distrital de Jesús - Cajamarca.2017.	Si	No
Registros de documentos de designación de encargaturas (asignación de atribuciones y responsabilidades al personal).	x	
Reglamento del Comité de Control Interno.		x
Informes emitidos por el OCI identificando necesidades u oportunidades de mejora en los diferentes procesos de la entidad.		x
TOTAL	1	2



En el gráfico se puede apreciar que respecto a la determinación si la alta dirección define responsabilidades de las personas para la consecución de los en la municipalidad distrital de Jesús - Cajamarca, 2017, en 1 rubro se ha elaborado los documentos de gestión correspondiente, frente a 2 rubros en los que no existe el documento de gestión correspondiente.

5.2.1.- Discusión de resultados

En la presente tesis los resultados del estudio reportados nos indica para el primer objetivo e hipótesis, en relación a: verificación si la alta dirección demuestra compromiso con la integridad y los valores éticos, se puede certificar que tiene deficiencias y un nivel de cumplimiento medio, existe mayor deficiencia en lo que se refiere a la existencia del conocimiento de todos los servidores públicos como actuar y de los canales (ver gráfico 1.7).

para el segundo objetivo en lo que se refiere a las estructuras, las líneas de reporte y los niveles de autoridad y responsabilidad apropiados para la consecución de los objetivos en la municipalidad distrital de Jesús podemos observar en el (grafico 2,5) que tiene un nivel de cumplimiento medio y existe mayor deficiencia en lo que con corresponder al cálculo de puestos de trabajos alineados a objetivos específicos de la entidad y el establecimiento de líneas de reporte ya que su calificativo promedio es de 2,60 .

Para el tercer objetivo nos indica en relación a: Analizar si la alta dirección demuestra compromiso para atraer, desarrollar y retener a personal competente en la municipalidad distrital de Jesús-Cajamarca, tiene deficiencias y tiene un nivel de cumplimiento medio, en lo que se refiere al desarrollo de actividades para capacitar a los empleados para el mejor desempeño de sus tareas (ver gráfico 3,5) su calificativo promedio es bajo con un 2,20.

Para el cuarto objetivo; determinar si la alta dirección define las responsabilidades de las personas para la consecución de los objetivos de la municipalidad distrital Jesús-Cajamarca, este tiene un nivel de cumplimiento medio, con respecto al establecimiento y evaluación de mediadas de desempeño, incentivos y sanciones en el cumplimiento de

las funciones tiene un nivel de cumplimiento con un rango de 2,50 (ver gráfico 4.6)

Haciendo una comparación con la verificación de documentos, podemos observar, (ver gráfico N° 5, 6, 7,8) que en 19 rubros se ha elaborado los documentos de gestión correspondiente, frente a 18 rubros en los que no existe el documento de gestión correspondiente, esto quiere decir que en la municipalidad Distrital de Jesús existe deficiencia en el periodo 2017 frente al Ambiente de Control Interno.

Según *Kohon J. (2014)* La idea que nos muestra la investigación está constituida por el relevamiento crítico del sistema de control interno provincial, con el propósito de dar el primer paso en la difícil transición de un modelo de control basado en la verificación de procedimientos y cumplimiento normativo a otro sustentado en objetivos y a partir del planeamiento estratégico. En este trabajo de investigación no se están cumpliendo los objetivos del Control Interno y para que los objetivos del control interno se cumplan efectivamente, será necesario que se verifique que la implementación del sistema integrado e integral en esta materia, contenga todos sus elementos componentes, esto es, ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y supervisión.

Aquipucho L. (2015) La presente investigación tiene como objetivo analizar y mejorar el sistema de control interno en los procesos de adquisiciones y contrataciones de la Municipalidad Distrital de Carmen de la Legua Reynoso, así como verificar sus procesos y confiabilidad de acuerdo a sus funciones establecidas en sus instrumentos de gestión cuya finalidad es brindar servicios a la población, en la municipalidad Distrital De Carmen de la Legua, no hay una buena implementación del sistema de

control interno por lo que deben implementar para optimizar los servicios y disminuir riesgos, irregularidades y negligencias en las prestaciones de servicios que brinda a la sociedad.

Morillo J. (2014) Aquí en este trabajo de investigación podemos observar que como resultado de la tabulación de las encuestas aplicadas a los miembros de la Alta Dirección de la Universidad Nacional de Cajamarca, Rector y Vicerrectores, respecto a las actividades que integran el componente ambiente de control, su desarrollo fue eficiente, percibiéndose que dicha entidad en el periodo 2012 contó con un ambiente de control favorable.

Pero cuando hacen la comparación con los resultados del proceso de la encuesta aplicada al Jefe del Órgano de Control Institucional referente al accionar de la Alta Dirección con respecto al desarrollo de las actividades del componente Ambiente de Control se observa mayor debilitamiento del control interno en la Universidad Nacional de Cajamarca como consecuencia del deficiente desarrollo de las actividades que integran dicho componente, asignándole un calificativo de malo, determinándose que la estructura organizacional no está diseñada en función a los procesos, actividades y desconocen de la importancia e implementación del control interno

CONCLUSIONES

- a) La alta dirección no demuestra compromiso con la integridad y los valores éticos en la municipalidad distrital de Jesús – Cajamarca, ya que según la investigación realizada el análisis demuestra que tiene un nivel de cumplimiento medio, debido a que no se encuentra con un buen nivel de implementación en los documentos de gestión donde de 9 rubros existe 4 rubros que no cuentan con la documentación requerida, por ello el cumplimiento total de normas no son eficaces, por ende sus actividades no son efectivas.
- b) En la Municipalidad Distrital de Jesús, la gerencia establece un nivel de cumplimiento medio respecto a la supervisión de la alta dirección, las estructuras, las líneas de reporte y los niveles de autoridad y responsabilidad apropiadas para la consecución de los objetivos en la municipalidad distrital de Jesús ya que en 9 rubros se ha elaborado los documentos de gestión correspondiente, frente a 6 rubros en los que no existe el documento de gestión correspondiente, esto concluye que: El nivel de cumplimiento de las normas de control interno que regulan la gestión de la Municipalidad Distrital de Jesús, son escasas.
- c) La alta dirección no demuestra compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes en la Municipalidad Distrital de Jesús - Cajamarca, ya que tiene un nivel de cumplimiento medio, respecto a la percepción de sus funcionarios y servidores sobre el desarrollo de las de actividades para capacitar a los empleados para el mejor desempeño de sus tareas en la entidad alcanzado un nivel de cumplimiento medio de 2.20 lo que califica de grado insatisfactorio.

d) Para la alta dirección hay un nivel de cumplimiento medio respecto a la definición de las responsabilidades de las personas para la consecución de sus objetivos, en la municipalidad distrital de Jesús, del total de documentos de gestión en 1 rubro se ha elaborado los documentos correspondientes, frente a 2 rubros en los que no existe el documento de gestión correspondiente, respecto a la evaluación de medidas de desempeño, inactivos y sanciones en el cumplimiento de las funciones de la Municipalidad Provincial de Jesús tiene un nivel de cumplimiento bajo de 2.5.

RECOMENDACIONES

- a) En base a la ineficacia del cumplimiento total de normas y a las actividades que no son efectivas, se recomienda a la alta dirección de la Municipalidad Distrital de Jesús, implementar los documentos de gestión entre ellos el Código de Ética Institucional, las Actas de Sensibilización sobre el Sistema de Control Interno y la existencia de legajos de los funcionarios y servidores públicos de declaración jurada de sujeción del código de ética. La Municipalidad Distrital de Jesús debe mostrar compromiso con la integridad y los valores éticos, para poder desarrollar un ambiente de control interno próspero con los trabajadores de la entidad.
- b) Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Jesús contar con todos los documentos de gestión correspondiente como el PESEM, PEI, Diagramas de Procesos y Manuales de Perfiles de Puesto aprobado y vigente a fin de mejorar sus deficiencias y para que pueda tener un mejor manejo de Ambiente de Control en toda la entidad, esto ayudara a los trabajadores de la entidad a realizar de una manera eficiente y eficaz los procesos de cada una de las actividades a realizar.
- c) Se sugiere a la Municipalidad Distrital de Jesús contar con la existencia de documentos de gestión como manuales de funciones y procedimientos, así como evaluaciones de clima laboral, Plan de sensibilización y capacitación en Control Interno para poder identificar la deficiencia y las debilidades destacadas en el diagnóstico para mejorar y conocer la importancia de la implementación, que haga eficiente sus funciones y les permita cumplir con sus objetivos.

- d) Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Jesús implementar los documentos de gestión como el Reglamento del Comité de Control Interno y los informes emitidos por el OCI identificando necesidades u oportunidades de mejora en los procesos de la entidad para que puedan tener una definición clara sobre las responsabilidades de las personas para la consecución de los objetivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aquipucho L. (2015) *Control Interno y su Influencia en los Procesos de Adquisiciones y Contrataciones de la Municipalidad Distrital Carmen de la Legua Reynoso–Callao,Periodo: 2010-2012* (Tesis de Maestría), Universidad Nacional Mayor De San Marcos. Perú
- Arter D. (2003) *Auditorías de calidad para mejorar la productividad*. Tercera Edición. Estados Unidos: Quality Press. Traducido por Lourdes Wilson.
- Bernal. C. A. (2010) *Metodología de la investigación*. Tercera edición Colombia Pearson Educación.
- Contraloría General de la República (2014) *Marco conceptual del Control Interno*. Perú: GIZ. GmbH.
- Hernández, R., Fernández C. & Baptista L. (2014). *Metodología de la Investigación*, 6ta Edición. McGraw-Hill / Interamericana Editores, México D.F.
- Kohon J. (2014) *Relevamiento Del Sistema De Control Interno En La Provincia De Rio Negro Una descripción en perspectiva con el informe COSO y las normas de INTOSAI* (tesis de Postgrado), Universidad De Buenos Aires. Argentina.
- LEY N° 27785, *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República*, Lima, Perú, 13 de julio del 2002
- LEY N° 28716, *ley de Control Interno de las Entidades del Estado*, Lima, Perú, 13 de abril del 2006
- Mamani E. (2015) *Evaluación de los componentes del sistema de control interno y sus efectos en la gestión de la subgerencia de personal y bienes social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto* (tesis de pregrado) Universidad José Carlos Mariátegui Moquegua. Perú.

- Mantilla B. Samuel (2012) *Auditoria del Control Interno*. 2da edición Bogotá: Ecoe-Ediciones.
- Morales S. Hugo (2012) *Introducción a la auditoria*. Primera edición, Méxic: Red Tercer Milenio
- Morillo J. (2014) *El sistema de control interno y su contribución al fortalecimiento en la gestión administrativa de la Universidad Nacional de Cajamarca: Periodo del 2010 al 2012* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Cajamarca. Perú.
- Nájera M. (2013) *Elaboración de un Manual de Control Interno Basado en caso ERM para el Área de Egresos de una Municipalidad Ubicada en el Departamento de Sacatepéquez* (tesis de pregrado), Universidad de San Carlos de Guatemala .Guatemala
- Resolución de Contraloría N° 004 (2017) CG Normas Legales - *Guía para la Implementación y Fortalecimiento del SCI en las Entidades del Estado* .Perú.
- Resolución de Contraloría N° 320 – 2006 Contraloría General de la República, Lima, Perú, 30 de octubre del 2006
- Salazar. J. 2016 *Análisis del control interno en los procesos de administración del servicio de administración tributaria de Cajamarca* (tesis maestría).Universidad nacional de (Cajamarca – Perú).

ANEXOS

ANEXO N° 1. Matriz de consistencia metodológica.

TÍTULO: DIAGNÓSTICO DEL AMBIENTE DE CONTROL INTERNO EN LAS MUNICIPALIDADES DISTRITALES DE LA PROVINCIA DE CAJAMARCA, 2017								
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICE	INSTRUMENTO	METODOLOGÍA
¿Cómo se encuentra actualmente implementado el ambiente de Control Interno, en la municipalidad distrital de Jesús - Cajamarca, 2017?	(...)	(...)	Ambiente de Control	Integridad y Valores Éticos	<ul style="list-style-type: none"> • Enunciado de la declaración de Misión y Visión y Valores • Código de Ética institucional aprobado, vigente y difundido. • Registro de Sanciones de Destitución y Despido actualizado • Declaración jurada de sujeción al código de ética en legajos de los funcionarios servidores públicos 	Según instrumento de medición	Check list, cuestionario y ficha de observación	Hipotético deductivo
	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar si la alta dirección demuestra compromiso para atraer, desarrollar y retener a personal competente en la municipalidad distrital de Jesús-Cajamarca, 2017.. • Determinar si la alta dirección define las responsabilidades de las personas para la consecución de los objetivos de la municipalidad distrital Jesús- 	<ul style="list-style-type: none"> • La entidad no demuestra compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes en alineación con los objetivos de la entidad. • La alta dirección define las responsabilidades de las personas para la consecución de los objetivos. 		Niveles de Autoridad y Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Planes aprobados. • Plan estratégico de gobierno electrónico. • Plan anual de contrataciones debidamente aprobado. • Informes semestrales de evaluación del POI que realizan las unidades orgánicas. • Estructura orgánica • Reglamento de organización y funciones (ROF) aprobado y vigente. • Cuadro de puestos de la entidad aprobado y vigente. • Manual de perfiles de puesto • Mapas de procesos (diagramas y fichas técnicas) • Manuales de gestión de procesos y procedimientos. • Texto único de procedimientos administrativos (TUPA) aprobado y vigente. Manuales de Gestión de 	Según instrumento de medición		

	Cajamarca, 2017.				Procesos y Procedimientos aprobado y vigente.			
				Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamentos interno de trabajo, aprobado y vigente. • Procedimiento de inducción a los funcionarios y servidores públicos • Procedimiento de capacitación y evaluación del personal. • Lineamientos de rendición de cuentas, declaraciones juradas. • Escala remunerativa en relación con el cargo, funciones y responsabilidades asignadas. • Evaluaciones del clima laboral. • Registro de evaluación de los perfiles del personal de la entidad. • Plan desarrollo de las personas aprobado. 	Según instrumento de medición		
				Responsabilidades del personal a nivel de control interno	<ul style="list-style-type: none"> • Registros de documentos de designación de encargaturas (asignación de atribuciones y responsabilidades al personal). • Reglamento del Comité de Control Interno. 	Según instrumento de medición		

ANEXO N° 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

ESTIMADO COLABORADOR (A)

La presente encuesta tiene como objetivo levantar información, sobre el ambiente de control interno en las Municipalidad Provincial y Municipalidades Distritales de la Provincia de Cajamarca, 2017; Se realiza como parte de una investigación académica y será analizada en forma anónima y agregada.

CUESTIONARIO:

1. Compromiso con la Integridad y los Valores Éticos

ELEMENTOS	NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1.1 Existe un clima ético que contribuye a la efectividad de las políticas de la entidad				
1.2 Los titulares y la alta gerencia/directivos juegan un papel clave en la cultura organizacional íntegra y ética				
1.3 Ante un indicio de conducta inapropiada se toman medidas apropiadas y rápidas.				
1.4 Se transmite mensajes éticos a través del ejemplo, ante un evento no ético.				
1.5 Todos los servidores públicos saben cómo actuar y conocen los canales.				
1.6 Existe presión de grupo para motivar comportamientos apropiados.				

2. Estructuras, líneas de reporte y niveles de autoridad y responsabilidad

ELEMENTOS	NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
2.1 Se considera toda la estructura de la entidad				
2.2 Se establece líneas de reporte (quien reporta a quien)				
2.3 Se define, asigna y limita las responsabilidades				
2.4 Se cuenta con puestos de trabajo alineados a objetivos específicos de la entidad				

3. Compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes

ELEMENTOS	NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
3.1 Se define y actualiza las tareas específicas requeridas para cada puesto de trabajo				
3.2 Se define los requisitos de calificaciones mínimas que debe poseer el que ocupe los puestos de trabajo				
3.3 Se desarrolla procesos de selección orientados a garantizar la atracción, desarrollo y retención de profesionales competentes para el Sector Publico				
3.4 Se desarrolla actividades para capacitar a los empleados para el mejor desempeño de sus tareas.				

4. Definición de las responsabilidades de las personas a nivel de control interno

ELEMENTOS	NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
4.1 Se define explícitamente modos de actuación para el funcionamiento permanente del Control Interno				
4.2 Se determina mecanismos para la evaluación periódica del Control Interno (esto incluye la evaluación de la eficacia así como el costo-beneficio de los controles establecidos)				
4.3 Se establece y evalúa medidas de desempeño, incentivos y sanciones en el cumplimiento de las funciones encargadas				

FECHA..... GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N°3: Guía de Verificación de Documentos

ESTIMADO COLABORADOR (A)

La presente encuesta tiene como objetivo levantar información, sobre el ambiente de control interno en las Municipalidad Provincial y Municipalidades Distritales de la Provincia de Cajamarca, 2017; Se realiza como parte de una investigación académica y será analizada en forma anónima y agregada.

CUESTIONARIO:

Se realiza como parte de una investigación académica, será analizada en forma anónima y agregada.

1. Compromiso con la Integridad y los Valores Éticos

EXISTENCIA DE DOCUMENTACIÓN

Suscripción de actas de compromiso	Si ()	No ()
Difusión de actas de compromiso.	Si ()	No ()
Existencia de Actas de charla de Sensibilización sobre el Sistema de Control Interno.	Si ()	No ()
Registro de participantes con las firmas correspondientes.	Si ()	No ()
Enunciado de la declaración de Misión y Visión	Si ()	No ()
Enunciado de la declaración de Valores	Si ()	No ()
Código de Ética institucional aprobado, vigente y difundido.	Si ()	No ()
Registro de Sanciones de Destitución y Despido actualizado	Si ()	No ()
Existencia en legajos de los funcionarios y servidores públicos de declaración jurada de sujeción al Código de Ética	Si ()	No ()

2. Estructuras, líneas de reporte y niveles de autoridad y responsabilidad

EXISTENCIA DE DOCUMENTACIÓN

Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM).	Si ()	No ()
Plan de Desarrollo Concertado (PDC).	Si ()	No ()
Plan Estratégico Institucional (PEI).	Si ()	No ()
Plan Operativo Institucional (POI).	Si ()	No ()
Planes para la Gestión del Riesgo de Desastres (GRD).	Si ()	No ()
Plan Estratégico de Gobierno Electrónico	Si ()	No ()

Plan Anual de Contrataciones debidamente aprobado.	Si ()	No ()
Informes del Plan Operativo Institucional que realizan las unidades orgánicas.	Si ()	No ()
Estructura orgánica – Organigrama.	Si ()	No ()
Reglamento de Organización Funciones (ROF) aprobado y vigente.	Si ()	No ()
Cuadro de Puestos de la Entidad – CPE aprobado y vigente.	Si ()	No ()
Manual de Perfiles de Puesto-MPP aprobado y vigente; así como vinculado al PEI y al ROF.	Si ()	No ()
Mapa de Procesos (Diagrama y Fichas Técnicas)	Si ()	No ()
Manuales de Gestión de Procesos y Procedimientos.	Si ()	No ()
Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) aprobado y vigente	Si ()	No ()

3. Compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes

EXISTENCIA DE DOCUMENTACIÓN

Reglamento Interno de Trabajo, aprobado y vigente	Si ()	No ()
Plan Desarrollo de las Personas aprobado	Si ()	No ()
Plan de sensibilización y capacitación en Control Interno	Si ()	No ()
Procedimiento de inducción a los funcionarios y servidores públicos, relacionado con el puesto que ingresa y de los principios éticos.	Si ()	No ()
Procedimiento de capacitación	Si ()	No ()
Procedimiento de evaluación de personal	Si ()	No ()
Lineamientos de rendición de cuentas, declaraciones juradas.	Si ()	No ()
Escala remunerativa en relación con el cargo, funciones y responsabilidades asignada	Si ()	No ()
Evaluaciones del clima laboral	Si ()	No ()
Registro de evaluación de los perfiles del personal de la Entidad.	Si ()	No ()

4. Definición de las responsabilidades de las personas a nivel de control interno

EXISTENCIA DE DOCUMENTACIÓN

Registros de documentos de designación de encargaturas (asignación de atribuciones y responsabilidades al personal).	Si ()	No ()
Reglamento del Comité de Control Interno.	Si ()	No ()
Informes emitidos por el OCI identificando necesidades u oportunidades de mejora en los diferentes procesos de la entidad.	Si ()	No ()

